

CA2 ON
SK40
-072

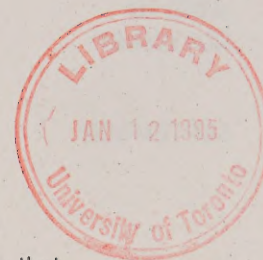
Government
Publications

OTAB Facts

OTAB COFAM FACTS

CA20N
SK40
-072

Government
Publications



Ontario Training and Adjustment Board

OTAB A Step-By-Step Account

This fact sheet explains the steps that
were taken to establish OTAB

Summer 1994

1990

JUNE

The Premier's Council releases a report *People and Skills in the New Global Economy* which contains the initial idea of OTAB, and focuses on upgrading workplace skills.

The Minister of Skills Development consults informally with a variety of stakeholders on preferred models for OTAB.

1991

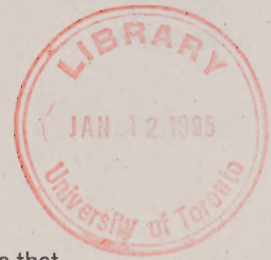
SEPTEMBER

The Minister's OTAB External Consultative Committee, composed of business, labour and community leaders, is established. It advises the Minister on how to conduct OTAB and Local Board consultations.

NOVEMBER

The discussion paper *Skills to Meet the Challenge: A Training Partnership for Ontario* is distributed throughout the province. It recommends expanding OTAB's Board of Directors to represent people who face barriers to training and employment. It also suggests broadening OTAB's responsibilities to include other parts of the training system such as youth programs; and re-training.

The Minister visits Ontario communities for direct input on the OTAB proposal.



Ontario Training and Adjustment Board

OTAB A Step-By-Step Account

This fact sheet explains the steps that
were taken to establish OTAB

Summer 1994

1990

JUNE

The Premier's Council releases a report *People and Skills in the New Global Economy* which contains the initial idea of OTAB, and focuses on upgrading workplace skills.

The Minister of Skills Development consults informally with a variety of stakeholders on preferred models for OTAB.

1991

SEPTEMBER

The Minister's OTAB External Consultative Committee, composed of business, labour and community leaders, is established. It advises the Minister on how to conduct OTAB and Local Board consultations.

NOVEMBER

The discussion paper *Skills to Meet the Challenge: A Training Partnership for Ontario* is distributed throughout the province. It recommends expanding OTAB's Board of Directors to represent people who face barriers to training and employment. It also suggests broadening OTAB's responsibilities to include other parts of the training system such as youth programs, and re-training.

The Minister visits Ontario communities for direct input on the OTAB proposal.

1992

JANUARY

Steering committees are formed to guide consultation within the key groups or partners, in the labour market: business, labour, women, racial minorities, people with disabilities, francophones, and educators and trainers. The partners refine the OTAB proposal to ensure it will meet a range of needs.

The steering committees conduct discussions and OTAB Project staff participate in hundreds of community discussions arranged by interested organizations across Ontario.

Consultations begin with representatives of Aboriginal peoples to determine how their labour force development needs will be met.

The Ontario government, Employment and Immigration Canada, and the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) sponsor a consultation about a network of Local Boards across Ontario. A panel of labour market partner representatives and the two levels of government visit 23 Ontario communities.

MAY

The steering committees meet for the first time in Toronto to discuss each other's proposals and concerns for the development of OTAB.

JUNE TO
NOVEMBER

Representatives of the labour market partners meet to reach consensus on OTAB's implementation.

SEPTEMBER

Following public consultations across Ontario, the report *Community Discussions: Training and Local Boards* is released. The report helps OTAB, the CLFDB and both governments finalize the design of Local Boards.

NOVEMBER

Bill 96, an Act to establish OTAB, is introduced in the legislature.

DECEMBER

Bill 96 has its second reading.

1993

JANUARY -
FEBRUARY

Three weeks of public hearings allow individuals and organizations to comment on the Bill. It is then reviewed, clause-by-clause, by the legislature's Standing Committee on Resources Development.

JULY

Bill 96 receives its third and final reading.

Education and Training Minister, Dave Cooke, now responsible for OTAB, announces the nominees to OTAB's Board of Directors.

Bill 96 receives Royal Assent by the Lieutenant Governor of Ontario.

SEPTEMBER

OTAB's Board of Directors is appointed. Bill 96 is proclaimed.

OTAB's Board of Directors holds its first meeting in Toronto. Priorities on the agenda are the transfer of programs and services from a variety of ministries to OTAB and the establishment of Local Boards.

OCTOBER

Training and adjustment programs and services transfer from a number of provincial government ministries to OTAB.

**For more information about OTAB's programs and services call:
OTAB Hotline: 1-800-387-5656.**

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656

ISSN 1198-2306



Printed on 100% Post-Consumer Recycled Paper with Soy Ink



Les comités directeurs de tous les partenaires du marché du travail tiennent une première réunion conjointe à Toronto pour discuter de leurs propositions et de leurs préoccupations respectives au sujet de la création du COFAM.

Les personnes représentant les partenaires du marché du travail se rencontrent pour établir un consensus au sujet de la mise en oeuvre du COFAM.

À la suite des consultations publiques qui se sont tenues dans tout l'Ontario, le rapport, *Dialogue communautaire sur la formation et les commissions locales* est publié. Ce rapport aide le COFAM, la CCMVMO et les deux paliers de gouvernement à terminer la conception du réseau de commissions locales.

Présentation à l'Assemblée législative du projet de loi 96 visant la création du COFAM.

Deuxième lecture du projet de loi 96.

1993

Audiences publiques d'une durée de trois semaines pour permettre aux particuliers et aux organismes de faire valoir leurs vues au sujet du projet de loi. Ces audiences sont suivies de l'étude, article par article, du projet de loi par le Comité permanent du développement des ressources de l'Assemblée législative.

Adoption du projet de loi 96 en troisième et dernière lecture.

Le ministre de l'Éducation et de la Formation, et ministre délégué au COFAM, M. Dave Cooke, annonce les personnes désignées pour siéger au Conseil d'administration.

La Loi 96 reçoit la sanction royale du lieutenant-gouverneur de l'Ontario.

Les membres du Conseil d'administration du COFAM sont nommés. Proclamation de la Loi 96.

Le Conseil d'administration du COFAM tient sa première réunion à Toronto. Les priorités à l'ordre du jour sont : le transfert au COFAM des programmes et services venant de divers ministères et l'établissement des commissions locales.

Transfert au COFAM des programmes et services de formation et d'adaptation de plusieurs ministères du gouvernement provincial.

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des programmes et services du COFAM, appelez Renseignements COFAM au 1-800-387-5656.

RENSEIGNEMENTS COFAM

1-800-387-5656

Été 1994

JUIN

Le Conseil du premier ministre publie le rapport intitulé *Formation et adaptation des travailleurs pour la nouvelle économie mondiale*. Il y est question pour la première fois de la création du COFAM et plus spécifiquement de la nécessité d'améliorer les compétences au travail.

Le ministre de la Formation professionnelle tient des consultations officielles avec différents intervenants au sujet du modèle du COFAM.

1990

SEPTEMBRE

Création du Comité consultatif externe du ministre sur le COFAM. Ce comité est composé de chefs de file représentant le patronat, les travailleuses et les groupes communautaires. Le comité conseille le ministre sur la façon de mener les consultations sur le COFAM et les commissions locales.

NOVEMBRE

Le document de discussion intitulé *Des qualifications pour relever le défi : Un partenariat de la formation pour l'Ontario* est distribué partout en Ontario. Il recommande notamment d'inclure au Conseil d'administration du COFAM la représentation de groupes qui font face à des obstacles à la formation et à l'emploi. Il suggère également d'élargir les responsabilités du COFAM pour inclure d'autres composantes du système de formation, tels que les programmes destinés aux jeunes et le recyclage.

Le ministre visite des communautés ontariennes pour obtenir l'opinion de la population sur la proposition relative au COFAM.

1992

JANVIER

Création de comités de directeurs pour guider la consultation auprès de chacun des partenaires du marché du travail, c'est-à-dire le patronat, les travailleurs et travailleuses, les femmes, les minorités raciales, les personnes handicapées, les francophones, les éducateurs et éducatrices et les formateurs et formatrices. Les partenaires amélioreront la proposition relative au COFAM pour s'assurer qu'il réponde à une gamme étendue de besoins.

Les comités de directeurs tiennent des discussions; le personnel du Projet du COFAM participe à des centaines de débats tenus avec les organismes intéressés partout en Ontario.

Début de la consultation avec les Autochtones pour déterminer la façon de répondre à leurs besoins de mise en valeur de la main-d'œuvre.

Le gouvernement de l'Ontario, Emploi et Immigration Canada et la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMVO) partagent conjointement une consultation au sujet de l'établissement d'un réseau de commissions locales. Un groupe de consultation composé de personnes représentant les partenaires du marché du travail et les deux paliers de gouvernement tient des réunions dans 23 communautés ontariennes.

Ontario Training and Adjustment Board

Questions and Answers about the Ontario Training and Adjustment Board

Summer 1994

WHAT IS OTAB?

OTAB is the Ontario Training and Adjustment Board, an independent agency of the Ontario government. Set up in September 1993, it is the first organization of its kind in North America. OTAB is a powerful and dynamic organization leading the development of a highly-skilled labour force in Ontario. Ontario's labour force must keep pace with new technology, international competition, and changes in the economy and the way countries trade with each other.

WHAT DOES ADJUSTMENT MEAN?

Adjustment refers to programs and services that help individuals and communities adjust to changes such as layoffs, plant closures and new technology.

WHO ARE THE PEOPLE LEADING OTAB?

A Board of Directors, made up of 22 women and men. They represent the main groups, or partners, in the labour market. These are: labour, business, women, people with disabilities, racial minorities, francophones, and educators and trainers. Labour and business each selected one of their directors to Co-chair OTAB. OTAB's directors were chosen by their peers for their ability to make a valuable contribution to OTAB. They are each experts in their particular field. Directors are appointed for up to three years and may be reappointed twice.

Aboriginal peoples are deciding how they will relate to OTAB, and a seat on the Board of Directors remains open to a representative.

There are also three non-voting directors on the Board from each level of government: federal, provincial and municipal.

The Board provides policy direction to a Chief Executive Officer who is responsible for OTAB's management and operation.

THE LABOUR MARKET PARTNERS

NUMBER OF SEATS ON BOARD OF DIRECTORS

Business	8 (including Co-chair)
Labour	8 (including Co-chair)
Women	1
Racial minorities	1
People with disabilities	1
Francophones	1
Educators and trainers	2
Aboriginal peoples	1 (vacant, being held)

HOW WILL DECISIONS BE MADE?

The Board of Directors reaches decisions through consensus.

WHO WAS RESPONSIBLE FOR LABOUR FORCE DEVELOPMENT BEFORE OTAB?

Before OTAB, several government ministries provided labour force development programs and services. Many of these programs and services, and their staff, transferred to OTAB in October 1993.

WHAT PROGRAMS AND SERVICES TRANSFERRED TO OTAB?

Those in four key areas of labour force development:

Sectoral training

This is for workers in key Ontario industries. The steel, electrical and electronics manufacturing, tourism and auto parts manufacturing industries already have sectoral training agreements with OTAB. Sectoral training provides workers with skills they can take from job to job within a particular industry.

Apprenticeship

This is a mix of on-the-job and in-school training leading to certification in a skilled trade recognized by OTAB. Examples of skilled trades are: industrial electrician, brick and stone mason, general carpenter, cook, tool and die maker, auto body and collision damage repairer.

Labour force entry and re-entry programs

These help people get their first job, or return to work after a long absence.

Labour force adjustment

These programs and services help individuals and communities affected by changes such as plant closures or new technology, move into new jobs or learn new skills.

HOW WILL OTAB IMPROVE THE LABOUR FORCE DEVELOPMENT SYSTEM?

OTAB will improve the system by:

- reducing overlaps, duplications and gaps in programs and services and by improving links among them,
- increasing the investment employers make in workplace training,
- finding new ways to help young people move more easily from school to work,
- gathering more information about the labour market to identify needed skills and resources,
- ensuring programs and services are accessible and equitable for all Ontarians,
- making sure the programs and services offered fully meet the needs of all Ontarians, and
- making it easier for people to get the programs and services they need when, where and how they need them.

WHAT ARE LOCAL BOARDS?

A network of Local Boards will be established across the province. The first ones will be operating by the end of 1994. Local Boards, made up of local training stakeholders, will be responsible for identifying and helping to address local training needs. OTAB, the provincial and federal governments, and the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) are working together to determine how and where Local Boards should be established. A Local Board Implementation Guide will be available soon.

WHAT IS OTAB COSTING?

OTAB is making better use of existing training dollars. The funding allocation for the programs and services that transferred to it is approximately \$450 million in 1994/95.

WHO DELIVERS OTAB'S PROGRAMS AND SERVICES?

OTAB's programs and services are available across Ontario, through OTAB field offices, community colleges, secondary schools, unions, employers, community-based training agencies and private trainers.

For more information about OTAB's programs and services call: OTAB Hotline 1-800-387-5656.

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656

ISSN 1198-2306



Printed on 100% Post-Consumer Recycled Paper with Soy Ink



électronique, de la fabrication de pièces automobiles et du tourisme ont déjà conclu des ententes sectorielles avec le COFAM. Les ententes sectorielles ont pour but de permettre aux travailleurs d'acquiescer des compétences qu'ils pourront utiliser d'un emploi à l'autre dans une même industrie.

Apprentissage

L'apprentissage allie la formation en milieu de travail et en établissement scolaire et mène à l'accréditation dans un métier spécialisé reconnu par le COFAM, par exemple les métiers d'électricien industriel/ d'électrification industrielle, de maçon/maçonnerie, de charpentier-menuisier/charpentier-menuisier, de cuisinier/cuisinière, d'outilleur-ajusteur/outilluseuse-ajusteuse, de réparateur/réparatrice de carrosseries et de dommages résultant d'une collision.

Intégration et réintégration au marché du travail

Ces programmes aideront les gens à trouver leur premier emploi ou à réintégrer le marché du travail après une absence prolongée.

Adaptation de la main-d'œuvre

Ces programmes et services aident les particuliers et les communautés touchés par des changements comme la fermeture d'usines ou une technologie nouvelle à faire la transition à de nouveaux emplois ou à acquiescer de nouvelles compétences.

LE COFAM AMÉLIORERA-T-IL LE SYSTÈME DE MISE EN VALEUR DE LA MAIN-D'OEUVRE ?

Le COFAM améliorera le système de mise en valeur de la main-d'œuvre en :

- réduisant le chevauchement, le double emploi et les lacunes entre les programmes et services en resserrant les liens entre eux,
- augmentant l'investissement des employeurs dans la formation en milieu de travail,
- trouvant de nouveaux moyens de faciliter aux jeunes le passage de l'école au travail,
- recueillant plus de données sur le marché du travail afin de mieux identifier les compétences et les ressources nécessaires,
- s'assurant que les programmes et services sont équitables et accessibles à tous les Ontariens et Ontariennes.

QU'EST-CE QUE LES COMMISSIONS LOCALES ?

Un réseau de commissions locales sera établi dans toute la province. Les premières seront en place d'ici la fin de 1994. Les commissions locales sont composées des intervenants locaux dans la formation; elles ont pour mandat d'identifier les besoins locaux en formation et d'aider à y répondre. Le COFAM, le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral ainsi que la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMVMO) se concertent pour déterminer comment les commissions seront constituées et quelles en seront les délimitations régionales. Un guide sur la mise en œuvre de ces commissions sera publié prochainement.

QUE COÛTE LE COFAM ?

Le COFAM utilise les fonds destinés à la formation à meilleur escient. Environ 450 millions de dollars ont été transférés au COFAM pour subventionner les programmes et services dans l'exercice 1994-1995.

QUI OFFRE LES PROGRAMMES ET SERVICES DU COFAM ?

Les programmes et services du COFAM sont disponibles partout en Ontario; ils sont offerts par des bureaux régionaux du COFAM, des collèges communautaires, des écoles secondaires, des syndicats, des employeurs, des organismes communautaires de formation et des formateurs et formatrices du secteur privé.

Pour plus de renseignements sur les programmes et services du COFAM, appelez Renseignements COFAM au 1-800-387-5656.

1-800-387-5656

RENSEIGNEMENTS COFAM

ISSN 1198-2306

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

Questions et réponses au sujet du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

Été 1994

QU'EST-CE QUE LE COFAM ?

Le COFAM est le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, un organisme indépendant du gouvernement de l'Ontario. Établi en septembre 1993, c'est le premier organisme du genre en Amérique du Nord. Le COFAM est un organisme puissant et dynamique qui a pour mandat de développer une main-d'œuvre hautement qualifiée en Ontario. La main-d'œuvre de l'Ontario doit emboîter le pas à la nouvelle technologie, être en mesure de rivaliser à armes égales sur le marché mondial, et de faire face aux changements dans l'économie et dans les échanges entre pays.

Il s'agit des programmes et des services destinés à aider les particuliers et les communautés à s'adapter aux changements comme les mises à pied, les fermetures d'usines et la nouvelle technologie.

QUELLES SONT LES PERSONNES QUI DIRIGENT LE COFAM ?

Le Conseil d'administration se compose de 22 personnes. Elles représentent les principaux groupes ou partenaires du marché du travail, à savoir : le patronat, les travailleurs et travailleuses, les femmes, les personnes handicapées, les minorités raciales, les francophones, les éducateurs et les formatrices, les travailleurs et travailleuses ont chacun nommé un de leurs membres au Conseil pour assurer la coprésidence du COFAM. Les membres du Conseil ont été choisis par leurs pairs pour leur expertise dans leur domaine de spécialisation. Les membres du Conseil sont nommés pour un mandat de trois ans qui peut être renouvelé deux fois.

Les peuples autochtones examinent actuellement leurs rapports avec le COFAM. Un siège demeure vacant à leur intention.

Il y a également trois membres sans droit de vote représentant chaque palier de gouvernement : fédéral, provincial, municipal.

Le Conseil guide l'Administrateur en chef dans l'orientation des politiques du COFAM.

L'Administrateur en chef est responsable de la gestion et du fonctionnement du COFAM.

LES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL	NOMBRE DE SIÈGES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION
--------------------------------------	----------------------------------------------

Patronat	8 (y compris le coprésident ou la coprésidente)
Travailleurs et travailleuses	8 (y compris le coprésident ou la coprésidente)
Femmes	1
Minorités raciales	1
Personnes handicapées	1
Francophones	1
Educateurs/éducatrices et Formateurs/formatrices	2
Peuples autochtones	1 (vacant, en attente)

COMMENT LES DÉCISIONS SERONT-ELLES PRISES ?

Le Conseil arrive à ses décisions par consensus.

QUI ÉTAIT RESPONSABLE DE LA MISE EN VALEUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE AVANT LA CRÉATION DU COFAM ?

Avant la création du COFAM, plusieurs ministères offraient des programmes et services de mise en valeur de la main-d'œuvre. Un grand nombre de ces programmes et services et le personnel qui y était préposé ont transféré au COFAM en octobre 1993.

QUELS PROGRAMMES ET SERVICES ONT ÉTÉ TRANSFÉRÉS AU COFAM ?

Les programmes et services de quatre secteurs clés de mise en valeur de la main-d'œuvre :

Formation sectorielle

Il s'agit des travailleurs et travailleuses des grands secteurs industriels de l'Ontario. L'industrie de l'acier, de la fabrication d'équipement électrique et



Ontario Training and Adjustment Board

OTAB's Mission Statement and Strategic Directions

June 1994

This fact sheet supports OTAB's strategic directions brochure. It explains how and why OTAB's mission statement and strategic directions came about.

OTAB was created to build a system of training and adjustment programs and services that will meet Ontario's future needs. Technological change and the pressures of a global economy are creating new challenges for employers, workers and people who want to work. More jobs now require increased knowledge and technical skills.

OTAB will ensure training and adjustment programs and services keep pace with change in the workplace, and anticipate tomorrow's needs. This is an enormous task, and an effective response requires the support and participation of all labour market partners.

A mission statement and strategic directions give OTAB's Board of Directors, staff, Reference Groups and program deliverers a framework for developing and discussing ideas, and putting them into action. The statement and directions form the foundation on which all of OTAB's work will be built.

In October 1993, shortly after OTAB was established, the Board of Directors began to meet to discuss strategic planning issues. As with other areas of priority for OTAB, a committee of the Board was formed. It dedicated itself to supporting the Board in developing OTAB's mission statement and strategic directions.

On the recommendation of the committee, the Board closely read OTAB's legislation, for guidance, and identified the underlying themes that united the list of objectives drafted by the labour market partner steering committees that created OTAB.

By carefully studying OTAB's mandate, as set out in the legislation, the committee determined OTAB's mission and created the mission statement that OTAB will now strive to fulfil.

The vital themes that underpin OTAB's mission statement, are: partnership, effective programs, client service, access and equity, improving the lives of workers and potential workers, investment in prosperity, life-long learning and communications.

Each of these themes supports the mission statement, and complement each other. Together they provide the Board with a framework for action.

Partnership

- Partnership is essential to promote shared initiatives in training, adjustment and learning. OTAB was founded through partnership, and will fulfil its objectives by working together with other labour market partners, including all three levels of government. OTAB intends to build on existing networks and joint projects to create programs, services and initiatives that are more effective and comprehensive. In addition, through creating Local Boards, Councils and Reference Groups, OTAB will reach out to broaden the partnership base by involving more people in training, adjustment and learning. Partnership not only helps pool precious training dollars, it also ensures that the funding, direction and day-to-day running of programs, services and initiatives reflect the needs of everyone in the labour force.

Effective programs

- OTAB will review and evaluate the training and adjustment system to identify excellence, as well as gaps and overlaps in service. Tools will be developed to measure the success of specific programs, services and initiatives, and to recommend the changes that may be necessary to improve the effectiveness and efficiency of the overall system. OTAB will use this information to

build a system that is more coordinated, needs-driven and user-friendly, and is delivered as close to the client as possible.

Client services

- An effective training and adjustment system not only provides learning that is essential for success today, but is also a base for new learning tomorrow. OTAB pledges to provide high-quality programs, services and initiatives that respond to the current and future needs of employers, workers and people who want to work.

Ontario's workplaces will become places for learning as well as production because employers and workers recognize that upgrading skills and learning new ones are critical to success in today's highly-competitive marketplace. In addition, OTAB will encourage employers and workers in entire industries to come together and jointly develop a sectoral response to their training, adjustment and learning needs.

OTAB will make it possible for its clients to get a full range of services and referrals at any OTAB office, or place where an OTAB program or service is available. OTAB will establish client service criteria for each of its programs and services, and develop ways to assess client needs.

Access and equity

- OTAB will eliminate systemic and other barriers to training that have held back women, racial minorities, francophones, Aboriginal peoples and people with disabilities from fully accessing the training, adjustment and learning system. These groups represent the fastest-growing part of Ontario's labour force. Involving them in training, adjustment and learning will help them fully participate in society and ensure our province has the pool of skilled, adaptable workers that employers and investors need to create jobs and strengthen

the economy. OTAB will also reach out to people who do not have equal access to the system, such as shift workers or part-time workers, to ensure they have fair access to services as well.

Improving workers' and potential workers' lives

- OTAB will ensure workers and potential workers have every opportunity to learn skills that will give them greater control over their working lives, and provide them with greater social and economic stability. Programs, services and initiatives will be delivered in more convenient areas, including the workplace. Basic skills instruction will be available to workers, as well as people entering the labour force for the first or re-entering after a prolonged absence. These skills are not only useful for a wide range of jobs but are also the foundation for further learning and full participation in society.

Investment in prosperity

- OTAB will help Ontario achieve its economic goals by creating and maintaining a training, adjustment and learning system that will help attract and support business investment in Ontario and ensure employers have access to flexible, adaptable, highly-skilled workers who can keep pace with the demands of a global economy. OTAB will create an information base that can, among other things, help identify the skills that Ontario will need in the future.

Life-long learning

- In today's economy, workers are likely to change jobs more than six times and pursue more than one career. As a result, learning no longer ends with graduation from secondary school, college or university, but plays a critical and continuing role in everyone's career. OTAB advocates that all Ontarians have the opportunity to learn throughout their lives in order to achieve their full

potential, and participate fully in society. Learning should be based on individual needs, interests, circumstances and learning skills. OTAB intends to develop programs, services and initiatives that respond to these needs. It will work in partnership with the education system to build an accessible and comprehensive system of training, adjustment and learning. OTAB will ensure that people entering the workforce for the first time have the basic skills they need to succeed, and people re-entering the workforce after a long absence can update their skills, or learn new ones, at different phases in their careers.

Communications

- The effective communication of OTAB's goals, programs, services and labour market information is critical to OTAB's success. OTAB will inform labour market groups about the importance of partnership to OTAB's success, and will ensure that employers, workers and people who want to work have the information they need to make informed decisions about their training, adjustment and learning needs. In addition, access to programs, services and initiatives will be improved by communications in French and English, and, where appropriate, in other languages and formats, such as braille and audio tape.

Copies of this fact sheet and OTAB's Strategic Directions brochure are available from the OTAB Hotline: 1 800 387-5656. The Hotline can also provide information about all OTAB programs and services.

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656

ISSN 1198-2306

contrôle sur leur vie professionnelle et de jouer ainsi d'une plus grande stabilité socio-économique. Les programmes, les services et les initiatives seront offerts dans des endroits plus pratiques, notamment en milieu de travail. On dispensera une formation de base aux travailleurs et travailleuses, ainsi qu'aux personnes entrant pour la première fois sur le marché du travail ou réintégrant le marché après une absence prolongée. Non seulement ces compétences de base sont utiles pour une très grande variété d'emplois, mais elles constituent une base solide pour développer des compétences plus poussées et participer pleinement à la société.

Investissement dans la prospérité

- Le COFAM aidera l'Ontario à atteindre ses objectifs économiques en mettant en place un système de formation, d'adaptation et d'apprentissage qui contribuera à attirer et à favoriser les investissements en Ontario. Ce système garantira en outre aux employeurs une main-d'œuvre flexible, hautement qualifiée et apte à faire face aux impératifs de la mondialisation de l'économie. Le COFAM créera une base de données qui sera notamment utile pour définir les compétences dont la province aura besoin à l'avenir.

Apprentissage la vie durant

- Dans le contexte économique actuel, un travailleur ou une travailleuse changera probablement pour le moins six fois d'emploi et ne s'en tiendra pas à une seule carrière. Le temps est donc révolu où l'apprentissage s'arrête avec l'obtention du diplôme d'études secondaires, collégiales ou universitaires, mais demeure une composante essentielle et permanente de la carrière de chacun. Le COFAM préconise de donner à tous les Ontariens et Ontariennes la possibilité d'apprendre toute leur vie afin de réaliser leur plein potentiel et d'assumer pleinement leur rôle dans la société. L'apprentissage doit se faire en fonction des besoins, des intérêts, des circonstances et des aptitudes propres à chacun. Le COFAM s'engage à créer des

Communications

- Le succès du COFAM passe par une communication efficace de ses objectifs, programmes et services, et par l'accès aux données sur le marché du travail. Le service des communications sensibilisera les groupes du marché du travail à l'importance des partenariats dans le succès du COFAM. Il s'assurera en outre que les employeurs, travailleurs et travailleuses et ceux qui cherchent du travail obtiennent toute l'information dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées en termes de formation, d'adaptation et d'apprentissage. Par ailleurs, pour améliorer l'accès aux programmes, aux services et aux initiatives du COFAM, il sera possible de communiquer en français et en anglais et, au besoin, dans d'autres langues ou par d'autres moyens, comme le braille ou les cassettes.

- Il est possible d'obtenir d'autres exemplaires de cette fiche de renseignements et du guide sur les orientations stratégiques du COFAM en appelant Renseignements COFAM au 1 800 387 5656. Renseignements COFAM fournit également de l'information sur tous les programmes et les services du COFAM.

RENSEIGNEMENTS COFAM

1-800-387-5656

de gens à la formation, à l'adaptation et à l'apprentissage. Le partenariat permet non seulement de mettre en commun les fonds précieux accordés à la formation, mais aussi de tenir compte des besoins de tous ceux qui participent à la population active dans le financement, l'orientation et l'administration quotidienne des programmes, services et initiatives.

Programmes efficaces

- Le COFAM examinera et évaluera le système de formation et d'adaptation pour en dégager les points forts, ainsi que les lacunes et les chevauchements. On élaborera des outils pour évaluer le succès de certains programmes, initiatives et services particuliers. Ces mécanismes permettront aussi de recommander les changements nécessaires afin de rentabiliser l'ensemble du système. Le COFAM utilisera l'information recueillie pour mettre sur pied un système plus facile, mieux coordonné, axé sur les besoins et à proximité des clients.

Service à la clientèle

- Un bon système de formation et d'adaptation permet non seulement d'assurer l'apprentissage nécessaire à la réussite dans l'immédiat, mais aussi de poser les bases essentielles à la formation de demain. Le COFAM s'engage à fournir des programmes, des services et des initiatives de grande qualité qui répondent aux besoins actuels et futurs des employeurs, des travailleurs et travailleuses et des personnes qui cherchent du travail.

Les milieux de travail en Ontario deviendront des lieux d'apprentissage autant que des lieux de production. En effet, les employeurs et les travailleurs et les travailleuses reconnaissent que le perfectionnement des connaissances et l'acquisition de nouvelles compétences constituent des facteurs critiques de réussite sur un marché du travail extrêmement concurrentiel. En outre, le COFAM encouragera employeurs et

Accès et équité

- Le COFAM éliminera les obstacles systémiques et autres qui empêchent certains groupes comme les femmes, les minorités raciales, les francophones, les Autochtones et les personnes handicapées de participer pleinement à la formation, à l'adaptation et à l'apprentissage. Ces groupes constituent la partie de la main-d'œuvre ontarienne dont la croissance est la plus rapide. Leur participation à la formation, à l'adaptation et à l'apprentissage leur permettra de jouer un rôle à part entière dans la société, et la province disposera du bassin de travailleurs et de travailleuses qualifiés et flexibles dont les employeurs et les investisseurs ont besoin pour créer des emplois et consolider l'économie. Le COFAM s'adresse aussi aux gens qui ne peuvent pas accéder facilement au système de formation, comme les travailleurs et travailleuses de quart ou le personnel à temps partiel; il leur assurera un accès équitable aux services.
- travailleurs et travailleuses de secteurs industriels entiers à se réunir pour mettre au point une action sectorielle commune visant à répondre à leurs besoins de formation, d'adaptation et d'apprentissage.
- Le COFAM permettra aux clients d'obtenir un éventail complet de services et en particulier des services d'aiguillage, dans ses propres bureaux ou dans les endroits offrant ses programmes et services. Le COFAM fixera des critères de service à la clientèle pour chaque programme et chaque service. Le COFAM mettra aussi au point des mécanismes pour évaluer les besoins de sa clientèle.

Amélioration de la qualité de vie des

travailleurs et travailleuses actuels et éventuels

- Le COFAM donnera aux travailleurs et travailleuses actuels et éventuels toutes les possibilités d'acquérir des compétences qui leur permettront d'exercer un meilleur

Énoncé de mission et orientations stratégiques du COFAM

Juin 1994

Cette fiche de renseignements reprend les orientations stratégiques du COFAM contenues dans le guide. Elle explique le pourquoi et le comment de l'énoncé de mission et des orientations stratégiques du COFAM.

Le COFAM a été créé en vue de mettre sur pied un système de programmes et de services de formation et d'adaptation qui réponde aux besoins futurs de l'Ontario. Le changement technologique et la mondialisation de l'économie présentent des défis de taille pour les employeurs, les travailleurs et travailleuses et ceux qui cherchent du travail. De plus en plus d'emplois exigent désormais de meilleures connaissances et compétences techniques.

Le COFAM fera en sorte que les programmes et les services de formation et d'adaptation suivent l'évolution du milieu de travail et prévoient les besoins de demain. La tâche à accomplir est énorme et demande le soutien et la participation de tous les partenaires du marché du travail pour la mener à bien.

L'énoncé de mission et les orientations stratégiques donnent au Conseil d'administration du COFAM, au personnel, aux groupes consultatifs et aux fournisseurs des programmes un cadre d'action permettant d'élaborer des idées, d'en discuter et de les mettre en pratique. L'énoncé et les orientations stratégiques constituent la base sur laquelle reposera tout ce qu'entreprendra le COFAM.

En octobre 1993, peu après la création du COFAM, le Conseil d'administration a commencé à se réunir pour examiner les questions de planification stratégique. Comme pour toutes

les autres questions prioritaires du COFAM, un comité du Conseil a été créé afin d'aider le Conseil à élaborer l'énoncé de mission et les orientations stratégiques du COFAM.

Selon la recommandation du comité, le Conseil d'administration a lu attentivement la loi sur le COFAM, et en a dégagé les thèmes qui sous-tendent la liste des objectifs établie par les comités directeurs des partenaires du marché du travail qui ont créé le COFAM.

À partir du mandat du COFAM, tel que défini par la loi, le comité a élaboré la mission du COFAM et l'énoncé de mission qu'il s'efforcera désormais de suivre.

L'énoncé de mission du COFAM s'appuie sur plusieurs grands thèmes : partenariat, efficacité des programmes, service à la clientèle, accès, équité, amélioration de la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses actuels et éventuels, investissement dans la prospérité, apprentissage la vie durant et communications.

Tous ces thèmes se complètent et viennent renforcer l'énoncé de mission. L'ensemble donne au Conseil d'administration un cadre d'action.

Partenariat

• Le partenariat est essentiel à la promotion des initiatives conjointes de formation, d'adaptation et d'apprentissage. C'est par le partenariat qu'a été fondé le COFAM et c'est en collaborant avec les autres partenaires du marché du travail, notamment le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial et les autorités municipales que le COFAM atteindra ses objectifs. Le COFAM a l'intention de se servir des réseaux actuels et de projets conjoints pour créer des programmes, des initiatives et des services plus efficaces et plus complets. En outre, grâce à la création des Commissions locales, des conseils et des groupes consultatifs, le COFAM élargira la base du partenariat en faisant participer plus

PROGRAMMES/SERVICES	DESCRIPTION	CLIENTS/CLIENTES
Programme Formation de base de l'Ontario	Finance une formation de base (alphabétisation, notions de calcul) l'acquisition des aptitudes en recherche d'emploi et la préparation à la formation. Est offert dans les collèges communautaires	Les personnes résidant en Ontario et admissibles à y travailler qui sont âgées d'au moins 25 ans, et ont un niveau d'instruction inférieur à une 12 ^e année
Allocations spéciales de soutien	Rembourse le coût de la garde d'enfants et du transport.	Les personnes inscrites au programme Formation de base de l'Ontario, dont le revenu est inférieur à 12 000 \$ (pour une personne seule) ou à 21 000 \$ (pour une famille)
Programme Formation de base en milieu de travail en Ontario	Finance la formation professionnelle de base des travailleurs et des travailleuses	Les employés et employées qui manquent de connaissances élémentaires, p. ex. sont analphabètes, ne savent pas calculer ou ne connaissent pas l'une des langues officielles
Programme Alphabétisation communautaire en Ontario	Finance les programmes communautaires d'alphabétisation.	Les adultes et les familles qui désirent améliorer leurs connaissances alphabétiques
Programme Enseignement de base de la langue et du calcul aux adultes	Finance les programmes d'alphabétisation et de notions de calcul données par les conseils scolaires.	Les adultes qui désirent suivre des cours de base pour améliorer leurs connaissances de la langue et du calcul
Programme préliminaire d'adaptation de la main-d'œuvre	Évaluation des besoins des travailleurs et travailleuses mis à pied et assistance pour leur procurer une formation de base	Les travailleurs et travailleuses qui ont été mis à pied en raison de la fermeture d'une usine importante
TRANSITION	Offre un crédit de formation de 4 500 \$ aux travailleurs et travailleuses mis à pied.	Les travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans ou plus qui ont été mis à pied au cours des derniers 6 mois
Centres d'aide	Organismes communautaires qui offrent des services de consultation professionnelle, des services d'intermédiaires, de formation et de renseignements sur le marché du travail.	Les personnes âgées de 25 ans et plus qui sont en chômage, qui sont sous employées ou qui risquent de perdre leur travail
Programme d'adaptation de la main-d'œuvre	Trouver des moyens d'aider les travailleurs et travailleuses et les communautés par le biais de comités qui évaluent les besoins et offrent des services de consultation, de placement et d'intermédiaires.	Les travailleurs, travailleuses et communautés, touchés par les compressions de personnel, les fermetures d'entreprises et les risques de pertes d'emploi.
Programme Milieux de travail multiculturels	Aide à identifier les difficultés liées à la diversité culturelle, raciale et linguistique.	Les entreprises ayant une main-d'oeuvre diversifiée.
Programme d'emploi pour les bénéficiaires de l'aide sociale	Partage le coût des salaires des personnes qui acquièrent une expérience de travail dans certains organismes sans but lucratif	Les personnes qui désirent travailler (l'employeur (ou dont le conjoint) bénéficie) de l'aide sociale, ou les personnes qui reçoivent des services de réadaptation professionnelle et risquent de dépendre de l'aide sociale pendant longtemps
Programme d'emploi d'été et à temps partiel	Offre une expérience d'emploi à plein temps durant l'été et à temps partiel en période scolaire aux jeunes qui y sont admissibles.	Les étudiants et étudiantes âgés de 14 à 21 ans qui sont à la charge de bénéficiaires d'aide sociale ou qui reçoivent eux-mêmes une aide sociale générale.

INITIATIVES	DESCRIPTION	CLIENTS/CLIENTES
Habilités O.K.	La Trousse de présentation fait valoir la contribution des travailleurs et travailleuses qualifiés et techniques et le travail important qu'ils font. Cette trousse encourage les jeunes à faire carrière dans un métier spécialisé ou technique.	Les écoles et les particuliers intéressés
Renseignements COFAM	Procure des renseignements sur les initiatives et les programmes de formation du gouvernement de l'Ontario et du COFAM.	Toutes les personnes en Ontario qui désirent des renseignements sur les initiatives et programmes en matière de formation et d'emploi
Ententes sectorielles	Aide financière et autre pour aider des industries spécifiques à combler leurs besoins en formation.(ex. acier, pièces d'auto, électricité/électronique)	Comités syndicaux/patronat dans des industries clés
Comités locaux de formation industrielle (CLFI)	Organismes communautaires bénévoles regroupant généralement des employeurs et des formateurs et formatrices, qui évaluent les besoins locaux et organisent la formation.	Les personnes qui ont un emploi, celles qui sont en chômage et les bénéficiaires d'aide sociale
Accès des femmes à l'apprentissage	Projets communautaires visant à encourager la participation des femmes à l'apprentissage	Les femmes de plus de 16 ans qui désirent faire carrière dans un métier et les employeurs qui cherchent des apprenties
Développement et soutien de l'alphabétisation	Finance les services de renseignements et autres sur l'alphabétisation au niveau provincial et régional.	Organismes d'alphabétisation, travailleurs et travailleuses, apprenants et apprenantes et le public

Pour vous procurer le Guide détaillé des programmes, services et initiatives du COFAM, contactez : renseignements COFAM.

RENSEIGNEMENTS COFAM

1-800-387-5656

OTAB
COFAM

FACTS

SK40
-072

Ontario Training and Adjustment Board

**Programs, Services and Initiatives of the
Ontario Training and Adjustment Board**

Summer 1994

This fact sheet gives a brief description of OTAB's programs, services and initiatives

PROGRAM/SERVICE	HOW IT WORKS	WHO IT HELPS
Ontario Skills Development Office (OSDO)	Training consulting service to identify, plan and evaluate the training needed to achieve business goals.	Employers, employer/employee associations and unions.
Ontario Skills	Partial reimbursement of direct training and retraining costs	Employers, unions, Training Trust Funds and labour/management committees.
Ontario Training Trust Fund	Provides partial funding to employer/employee groups to train and retrain workers.	Employer/employee trusts of registered organizations or businesses in operation for at least one year
Apprenticeship	On-the-job and in-school training for people seeking certification in skilled trades	Employers and individuals
Secondary School Workplace Apprenticeship Program	School-to-work transition program enabling high school students to train as registered apprentices while completing their high school diploma.	High school students at least 16 years old who have completed Grade 10
Community Outreach Partnership Fund	Community-based projects that help people traditionally under-represented in apprenticeship training.	People traditionally under-represented in apprenticeship training, e.g. racial minorities
FUTURES	Provides vocational counselling, educational upgrading and workplace experience	Unemployed, out-of-school youth aged 15 to 24, (29 if they have a disability) who have difficulty getting or keeping a job.
JobsOntario Youth (Administered on behalf of the Ontario government)	Funds summer work experience and on-the-job training for unemployed youth with a focus on outreach to those facing systemic barriers to employment.	Ontario residents 15 to 24 years (29 if they have a disability) who are unemployed and eligible to work in Canada.
Youth Employment Counselling Centres	Community-based centres that provide employment counselling, referrals and job placement	Unemployed, out-of-school youth aged 15 to 24, (29 if they have a disability).

PROGRAMMES/SERVICES	DESCRIPTION	CLIENTS/CLIENTES
Bureau de consultation en formation professionnelle (BCFPO)	Services de consultation en formation professionnelle permettant d'identifier, de planifier, et d'évaluer les besoins de formation des entreprises pour atteindre leurs buts	Les employeurs, associations d'employeurs/employés, syndicats
Formation professionnelle de l'Ontario	Remboursement partiel des frais directs de formation et de recyclage	Les employeurs, syndicats, Fonds en fiducie pour la formation, comités syndicaux/patronat
Programme Fonds en fiducie pour la formation en Ontario	Subventionne partiellement les groupes employeur/employés pour former et recycler les travailleurs et travailleuses.	Les Fonds en fiducie employeur/employés d'organismes et d'entreprises enregistrés, en activité depuis au moins un an
Apprentissage	Administre la formation en milieu de travail et en milieu scolaire pour les personnes qui désirent obtenir une accréditation dans des métiers spécialisés	Les employeurs et particuliers.
Programme d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires	Vise à faciliter aux étudiants et étudiantes du secondaire, le passage de l'école au travail, en leur permettant de suivre une formation en tant qu'apprentis et apprenties inscrits, tout en poursuivant leurs études pour l'obtention d'un diplôme.	Les étudiants et étudiantes du secondaire, âgés d'au moins 16 ans ayant terminé leur 10 ^e année
Fonds de recrutement de partenaires au sein de la collectivité	Projets communautaires qui aident les gens traditionnellement sous-représentés dans la formation par l'apprentissage.	Tous les groupes de gens sous-représentés dans la formation par l'apprentissage, par exemple, les minorités raciales.
L'AVENIR	Offre des services de consultation, des cours de rattrapage et une formation pratique.	Les jeunes chômeurs et chômeuses entre 15 et 24 ans (29 ans pour les personnes handicapées) qui ont quitté l'école et qui ont de la difficulté à trouver ou à garder un emploi.
boulotOntario Jeunesse (Administre pour le compte du gouvernement de l'Ontario)	Subventionne l'emploi des jeunes durant l'été et la formation des jeunes en milieu de travail. S'adresse à ceux et à celles qui se heurtent à des barrières systémiques.	Les personnes entre 15 et 24 ans (29 pour les personnes handicapées) qui résident en Ontario, sont en chômage et ont le droit de travailler au Canada
Centres de consultation pour l'embauche des jeunes	Centres communautaires qui offrent des services de consultation en matière d'emploi et de placement	Les jeunes chômeurs et chômeuses entre 15 à 24 ans (29 ans pour les personnes handicapées) qui ont quitté l'école

PROGRAM/SERVICE	HOW IT WORKS	WHO IT HELPS	INITIATIVE	HOW IT WORKS	WHO IT HELPS
Ontario Basic Skills	Funds training in basic skills - literacy, numeracy - and job search techniques and helps prepare people for training Delivered by community colleges	Those resident and eligible to work in Ontario, 25 years or older, with an education of less than Grade 12.	SKILLS OK	Presentation "Tool Kit" which promotes a positive image of skilled/technical workers and the important work they do. Kit encourages young people to consider a skilled or technical career.	Interested schools and individuals.
Special Support Allowances	Funds child care and transportation costs	People enrolled in Ontario Basic Skills who have an income of less than \$12,000 (sole) or \$21,000 (family)	OTAB Hotline	Provides information on all Ontario government and OTAB training and employment initiatives	Anyone in Ontario who would like to find out about training and employment initiatives
Ontario Basic Skills in the Workplace	Funds training in basic skills for workers	Workers who lack basic skills eg. literacy or numeracy, and official language skills.	Sectoral Agreements	Financial and other help to address training needs of specific sectors eg. steel, auto parts and electrical/electronics.	Labour/management committees in key sectors
Ontario Community Literacy	Funds community-based literacy programs.	Adults and families who want to improve their literacy skills.	Community Industrial Training Committees (CITCs)	Community-based volunteer organizations, generally comprised of employers and community representatives, which assess local needs and organize training	Employed and unemployed people and businesses
Adult Basic Literacy/Numeracy	Funds literacy and numeracy programs run by school boards	Adults who want to improve their literacy and numeracy skills	Women's Access to Apprenticeship	Community-based projects promoting the participation of women in apprenticeship.	Women over 16 years seeking employment in a trade and employers needing apprentices
Labour Adjustment Preparatory Program	Assesses the needs of people who have been laid off and provides training in basic skills	People who have been laid off as a result of a large plant closure.	Literacy Field Development and Support	Funds literacy telephone hotlines and services at provincial and regional levels.	Literacy organizations, practitioners, learners and members of the public.
TRANSITIONS	Provides \$4,500 in training credits to laid-off workers.	People, 45 years or older, who have been laid off within 6 months	For a copy of the Guide that details OTAB's programs, services and initiatives, call the OTAB Hotline.		
Help Centres	Community-based agencies providing vocational counselling and brokerage services and training and labour market information.	People, 25 years or older, who are unemployed, underemployed, or at risk of losing their job.			
Adjustment Advisory Program	Finds ways to help workers and communities through committees which assess needs and provide counselling, placement and brokerage services	Workers, industrial sectors and communities affected by downsizing, closures and the threat of job loss.			
Multicultural Workplace Program	Helps workplaces manage issues related to cultural, racial and linguistic diversity	Organizations with diverse workforces.			
Social Service Employment Program	Shares the cost of wages of people gaining work experience in certain non-profit organizations.	Job-ready individuals on social assistance or their spouse, and recipients of Vocational Rehabilitation Services, who are at risk of long-term dependence on social assistance.			
Summer and Part-time Employment Experience Program	Provides full-time summer and part-time employment during the school year for eligible youth.	Students aged 14 to 21 who are a dependant of a person on social assistance, or a student receiving General Welfare Assistance			

Ontario Training and Adjustment Board

Secondary School Workplace Apprenticeship Program

Summer 1994

WHAT IS THE SECONDARY SCHOOL WORKPLACE APPRENTICESHIP PROGRAM?

The Secondary School Workplace Apprenticeship Program allows high school students to complete studies needed for an Ontario Secondary School Diploma, while training as registered apprentices. By September 1994, 55 school boards will be participating in the program.

WHO IS ELIGIBLE?

Grade 11 and 12 students who are at least 16 years old may apply for admission with those school boards with approved programs.

ARE STUDENTS PAID FOR THEIR APPRENTICESHIP TRAINING?

Yes. Employers participating in the program pay wages during on-the-job training based on standard apprenticeship wage rates.

WHICH TRADES ARE INCLUDED IN THE PROGRAM?

Through a local steering committee, each community chooses which trades are appropriate for the program. Local employers play an important role in the decision because apprenticeship placements are based on their needs. Programs are currently offered in more than 30 trades.

WHEN DO STUDENTS GET THE IN-SCHOOL TRAINING CONNECTED WITH THEIR APPRENTICESHIP?

Arrangements are flexible. Students have access to the same in-school training at community colleges as other apprentices. Some secondary schools are able to provide in-school training themselves.

DOES APPRENTICESHIP LEAD TO A GOOD CAREER?

Yes. The demand for skilled workers in Ontario is growing. The training apprentices receive is highly respected by unions and employers, and leads to a good career and good wages. The training is also portable and recognized across Canada. Trained workers enjoy more stable careers and are less likely to be laid off.

HOW DOES THE PROGRAM WORK?

School boards are encouraged to work with their communities to develop proposals for Secondary School Workplace Apprenticeship Programs. Employers, unions, local chambers of commerce, local training and adjustment boards, industry-education councils, and training consultants from the Ontario Training and Adjustment Board (OTAB)'s Apprenticeship and Client Services Offices are all involved in the proposal process and implementation of the program.

OTAB and the Ministry of Education and Training work together to evaluate and approve new programs. For further information on the proposal process, please contact the OTAB Hotline at 1-800-387-5656.

THE FUTURE OF APPRENTICESHIP

Ontario is committed to expanding the Secondary School Workplace Apprenticeship Program as part of a major initiative to revitalize and expand apprenticeship. This revitalization also focuses on three other issues: improving access to apprenticeship for people currently under-represented in the training system; improving the quality of apprenticeship training; and increasing the number of occupations where apprenticeships are available.

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656

ISSN 1198-2306

des propositions, appelez Renseignements
COFAM au 1-800-387-5656.

L'AVENIR DE L'APPRENTISSAGE

Le gouvernement de l'Ontario s'engage à
donner de l'expansion au programme
d'apprentissage combiné aux cours dans les
écoles secondaires, dans le cadre d'une
importante initiative en vue de revitaliser et
d'étendre la formation par l'apprentissage.
Cette revitalisation porte également sur trois
autres grandes questions : Ouvrir plus grand
l'accès de l'apprentissage aux personnes
actuellement sous-représentées dans la
formation; améliorer la qualité de la formation
par l'apprentissage et accroître le nombre de
métiers où l'apprentissage est disponible.

RENSEIGNEMENTS COFAM

1-800-387-5656

ISSN 1198-2306



Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

**Programme d'apprentissage
combine aux cours dans les écoles
secondaires**

Ete 1994

EN QUOI CONSISTE LE PROGRAMME?

Le programme d'apprentissage combine aux cours dans les écoles secondaires permet aux étudiants et étudiantes de terminer leurs études secondaires en vue de l'obtention d'un diplôme, tout en travaillant comme apprentis ou apprenties inscrits. D'ici septembre 1994, 55 conseils scolaires participeront au programme.

QUI EST ADMISSIBLE?

Les étudiants et étudiantes de 1^{re} et de 12^e années, âgés d'au moins 16 ans peuvent faire une demande d'inscription auprès d'un conseil scolaire offrant un programme autorisé.

LES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES SONT-ILS PAYÉS PENDANT LEUR FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE?

Oui. Les employeurs participant au programme versent un salaire pendant la formation en milieu de travail, selon le taux horaire normal prévu pour les apprentis et les apprenties.

QUELS SONT LES MÉTIERS ADMISSIBLES À CE PROGRAMME?

Avec l'aide d'un comité directeur local, chaque communauté choisit les métiers qui se prêtent à ce programme. Les employeurs locaux jouent un rôle important dans ce processus de décision parce que les placements en apprentissage sont basés sur leurs besoins. Le programme est actuellement offert dans plus de 30 métiers.

QUAND LES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES REÇOIVENT-ILS LA FORMATION EN MILIEU SCOLAIRE LIÉE À LEUR PROGRAMME D'APPRENTISSAGE?

Les arrangements sont souples. Les étudiants et étudiantes ont accès à la même formation en milieu scolaire que les autres apprentis et apprenties des collèges communautaires. Certaines écoles secondaires sont en mesure d'offrir elles-mêmes la formation sur place.

L'APPRENTISSAGE OFFRE-T-IL DE BONNES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE?

Oui. Il y a une demande croissante de main-d'œuvre qualifiée en Ontario. Les employeurs et les syndicats ont une grande considération pour les personnes qui suivent une formation par l'apprentissage; c'est pourquoi ces personnes peuvent s'attendre à une belle carrière et à un bon salaire. La formation est en outre transférable et reconnue partout au Canada. Les gens de métier bénéficient de carrières plus stables et risquent moins de perdre leur emploi.

COMMENT FONCTIONNE LE PROGRAMME?

Les conseils scolaires sont incités à collaborer avec les communautés afin d'élaborer des propositions en vue d'une participation aux programmes d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires. Les employeurs, les syndicats, les chambres de commerce locales, les conseils locaux de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, les conseils industrie-éducation et les conseillers et conseillères en formation de la Direction de l'apprentissage et des services à la clientèle du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre collaborent ensemble aux propositions et à la mise en œuvre du programme.

Le COFAM et le ministère de l'Éducation et de la Formation évaluent et approuvent conjointement les nouveaux programmes. Pour de plus amples renseignements sur le processus



Ontario Training and Adjustment Board

Secondary School Workplace Apprenticeship Program

Summer 1994

WHAT IS THE SECONDARY SCHOOL WORKPLACE APPRENTICESHIP PROGRAM?

The Secondary School Workplace Apprenticeship Program allows high school students to complete studies needed for an Ontario Secondary School Diploma, while training as registered apprentices. By September 1994, 55 school boards will be participating in the program.

WHO IS ELIGIBLE?

Grade 11 and 12 students who are at least 16 years old may apply for admission with those school boards with approved programs.

ARE STUDENTS PAID FOR THEIR APPRENTICESHIP TRAINING?

Yes. Employers participating in the program pay wages during on-the-job training based on standard apprenticeship wage rates.

WHICH TRADES ARE INCLUDED IN THE PROGRAM?

Through a local steering committee, each community chooses which trades are appropriate for the program. Local employers play an important role in the decision because apprenticeship placements are based on their needs. Programs are currently offered in more than 30 trades.

WHEN DO STUDENTS GET THE IN-SCHOOL TRAINING CONNECTED WITH THEIR APPRENTICESHIP?

Arrangements are flexible. Students have access to the same in-school training at community colleges as other apprentices. Some secondary schools are able to provide in-school training themselves.

DOES APPRENTICESHIP LEAD TO A GOOD CAREER?

Yes. The demand for skilled workers in Ontario is growing. The training apprentices receive is highly respected by unions and employers, and leads to a good career and good wages. The training is also portable and recognized across Canada. Trained workers enjoy more stable careers and are less likely to be laid off.

HOW DOES THE PROGRAM WORK?

School boards are encouraged to work with their communities to develop proposals for Secondary School Workplace Apprenticeship Programs. Employers, unions, local chambers of commerce, local training and adjustment boards, industry-education councils, and training consultants from the Ontario Training and Adjustment Board (OTAB)'s Apprenticeship and Client Services Offices are all involved in the proposal process and implementation of the program.

OTAB and the Ministry of Education and Training work together to evaluate and approve new programs. For further information on the proposal process, please contact the OTAB Hotline at 1-800-387-5656.

THE FUTURE OF APPRENTICESHIP

Ontario is committed to expanding the Secondary School Workplace Apprenticeship Program as part of a major initiative to revitalize and expand apprenticeship. This revitalization also focuses on three other issues: improving access to apprenticeship for people currently under-represented in the training system; improving the quality of apprenticeship training; and increasing the number of occupations where apprenticeships are available.

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656

ISSN 1198-2306

des propositions, appelez Renseignements
COFAM au 1-800-387-5656.

L'AVENIR DE L'APPRENTISSAGE

Le gouvernement de l'Ontario s'engage à
donner de l'expansion au programme
d'apprentissage combiné aux cours dans les
écoles secondaires, dans le cadre d'une
importante initiative en vue de revitaliser et
d'étendre la formation par l'apprentissage.
Cette revitalisation porte également sur trois
autres grandes questions : Ouvrir plus grand
l'accès de l'apprentissage aux personnes
actuellement sous-représentées dans la
formation; améliorer la qualité de la formation
par l'apprentissage et accroître le nombre de
métiers où l'apprentissage est disponible.

RENSEIGNEMENTS COFAM

1-800-387-5656

ISSN 1198-2306

Programme d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires

Eté 1994

EN QUOI CONSISTE LE PROGRAMME?

Le programme d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires permet aux étudiants et étudiantes de terminer leurs études secondaires en vue de l'obtention d'un diplôme, tout en travaillant comme apprentis ou apprentes inscrits. D'ici septembre 1994, 55 conseils scolaires participeront au programme.

QUI EST ADMISSIBLE?

Les étudiants et étudiantes de 1^{re} et de 12^e années, âgés d'au moins 16 ans peuvent faire une demande d'inscription auprès d'un conseil scolaire offrant un programme autorisé.

LES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES SONT-ILS PAYÉS PENDANT LEUR FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE?

Oui. Les employeurs participant au programme versent un salaire pendant la formation en milieu de travail, selon le taux horaire normal prévu pour les apprentis et les apprentes.

QUELS SONT LES MÉTIERS ADMISSIBLES À CE PROGRAMME?

Avec l'aide d'un comité directeur local, chaque communauté choisit les métiers qui se prêtent à ce programme. Les employeurs locaux jouent un rôle important dans ce processus de décision parce que les placements en apprentissage sont basés sur leurs besoins. Le programme est actuellement offert dans plus de 30 métiers.

QUAND LES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES REÇOIVENT-ILS LA FORMATION EN MILIEU SCOLAIRE LIÉE À LEUR PROGRAMME D'APPRENTISSAGE?

Les arrangements sont souples. Les étudiants et étudiantes ont accès à la même formation en milieu scolaire que les autres apprentis et apprentes des collèges communautaires. Certaines écoles secondaires sont en mesure d'offrir elles-mêmes la formation sur place.

L'APPRENTISSAGE OFFRE-T-IL DE BONNES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE?

Oui. Il y a une demande croissante de main-d'œuvre qualifiée en Ontario. Les employeurs et les syndicats ont une grande considération pour les personnes qui suivent une formation par l'apprentissage; c'est pourquoi ces personnes peuvent s'attendre à une belle carrière et à un bon salaire. La formation est en outre transférable et reconnue partout au Canada. Les gens de métier bénéficient de carrières plus stables et risquent moins de perdre leur emploi.

COMMENT FONCTIONNE LE PROGRAMME?

Les conseils scolaires sont incités à collaborer avec les communautés afin d'élaborer des propositions en vue d'une participation aux programmes d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires. Les employeurs, les syndicats, les chambres de commerce locales, les conseils locaux de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, les conseils industrie-éducation et les conseillers et conseillères en formation de la Direction de l'apprentissage et des services à la clientèle du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre collaborent ensemble aux propositions et à la mise en œuvre du programme.

Le COFAM et le ministère de l'Éducation et de la Formation évaluent et approuvent conjointement les nouveaux programmes. Pour de plus amples renseignements sur le processus

The Board of Directors
Membres du Conseil d'administration

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

Été 1994

Summer 1994

Co-président représentant le patronat

Résidant à Burlington, Donald Green est président directeur général de Tridon Ltd, un important fabricant de pièces automobiles ainsi que vice-président et directeur de Devtek Corporation. Il siège également au conseil d'administration de Laidlaw Inc., de la Banque nationale du Canada, de la Compagnie d'Assurance Union Commerciale du Canada, et de Thermadyne Welding Products (Canada). Il a été président de la Société Innovation Ontario, un organisme du gouvernement de l'Ontario, qui aide au développement financier d'entreprises basées sur de nouvelles technologies.

Dans le privé, Monsieur Green a été président du conseil de santé du district de Hamilton, des hôpitaux municipaux de Hamilton et de l'école d'infirmières pour les hôpitaux municipaux de Hamilton. Il est gouverneur du YMCA pour Hamilton/Burlington et ancien président du YMCA du Grand Hamilton.

**Donald
Green****Business Co-chair**

A resident of Burlington, Donald Green is Chair and Chief Executive Officer of Tridon Limited, a leading manufacturer of auto parts, and Vice-Chairman and Director of Devtek Corporation. He also serves as a director of Laidlaw Inc., the National Bank of Canada, Commercial Union Assurance of Canada, and Thermadyne Welding Products (Canada). He was Chairperson of the Innovation Ontario Corporation, an agency of the Government of Ontario which assists the financial development of new technology-based businesses.

Outside of business, Mr. Green has been Chair of the Hamilton District Health Council, Hamilton Civic Hospitals and Hamilton Civic Hospitals School of Nursing, and has been involved in various other associations. He is Governor of the Hamilton/Burlington YMCA and a former President of the Greater Hamilton YMCA.

**Co-président représentant les travailleurs
et les travailleuses**

Glenn Pattinson est vice-président administratif, région de l'Ontario, du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et vit à Brantford. Il est vice-président de la Fédération du travail de l'Ontario depuis 1974 et préside son Comité de l'éducation.

Monsieur Pattinson est un membre fondateur du Conseil sectoriel de la formation professionnelle, un fonds sectoriel pour la formation des travailleurs et des travailleuses de l'industrie électrique et électronique. Il a été vice-président international et président du district canadien de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. En 1983, il a été l'artisan de la fusion de ce syndicat avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communications du Canada, en créant le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communications et en électricité du Canada. En 1992, ce syndicat a été intégré au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

Monsieur Pattinson est membre de la *International Foundation of Employee Benefit Plans*, un organisme qui travaille à l'éducation des personnes qui desservent des caisses de retraite gérées en co-fiducie. Il a été membre du Conseil des gouverneurs de l'université de Waterloo et membre de plusieurs conseils consultatifs sur l'enseignement professionnel et le recyclage professionnel pour la ville de Brantford.

**Glenn
Pattinson****Labour Co-chair**

Glenn Pattinson is Administrative Vice-President, Ontario Region, of the Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada and lives in Brantford. He has been Vice-President of the Ontario Federation of Labour since 1974 and Chair of its Education Committee.

Mr. Pattinson is a founding member of the Sectoral Skills Council, a sectoral training fund for the electrical and electronics industry. He was International Vice-President and President of the Canadian District, International Union of Electrical Workers and led his union into a merger with the Communications Workers of Canada creating the Communications & Electrical Workers of Canada in 1983. This union became part of the Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada in 1992.

Mr. Pattinson is a member of the International Foundation of Employee Benefit Plans, an organization which is dedicated to the education of people who serve jointly-trusted pension plans. He was a member of the Board of Governors of the University of Waterloo, and has served on advisory bodies on job retraining and vocational education for the City of Brantford.

Membre représentant le patronat

Allen Berg réside à Toronto. Il est président et propriétaire de Computer Methods Corporation, une compagnie se spécialisant dans les logiciels financiers, d'établissement des coûts et de gestion immobilière. Monsieur Berg est président pour l'Ontario de l'Association canadienne de la technologie de l'information. Pendant les années 1980, il a créé et administré la *School of Computer Accounting*, une école professionnelle autorisée, offrant un programme spécialisé pour les femmes et les minorités raciales. Monsieur Berg a une connaissance directe des besoins spéciaux des personnes handicapées.

**Allen
Berg**

Director, Business

Allen Berg lives in Toronto and is Chair and owner of Computer Methods Corporation, a mid-sized software company specializing in advanced financial, costing and property management software systems. He is Ontario Chair of the Information Technology Association of Canada. During the 1980s, Mr. Berg created and managed The School of Computer Accounting, a licensed vocational school that had a special outreach program for women and racial minorities. Mr. Berg is directly aware of the special training needs of people with disabilities.

Membre représentant le patronat

Vance Curry est directeur des ressources humaines et de la qualité du rendement pour Dow Chemical Canada. Résidant à Sarnia, il est membre du conseil des politiques de Dow Chemical. Monsieur Curry a onze ans d'expérience en ressources humaines, y compris en formation et en gestion générale des ressources humaines.

**Vance
Curry**

Director, Business

Vance Curry is Director of Human Resources and Quality Performance for Dow Chemical Canada Inc. A resident of Sarnia, he is a member of Dow Canada's Policy Board. Mr. Curry has 11 years of experience with human resources issues, including training and general human resources management.

Membre représentant les personnes handicapées

Stan Delaney est coordonnateur des programmes d'éducation et de perfectionnement pour le Centre de la défense des droits des handicapés, une clinique légale communautaire qui défend les droits des Ontariens et Ontariennes handicapés. Durant le printemps 1992, il a été membre du groupe de consultation pour la création des commissions locales et a fait partie de l'équipe de rédaction du rapport du groupe *Discussions communautaires : Formation et Commissions locales*. Monsieur Delaney est membre du Comité directeur représentant les personnes handicapées participant à la formation du COFAM.

**Stan
Delaney**

Director, Persons with Disabilities

Stan Delaney is the Co-ordinator of Education and Development at the Advocacy Resource Centre for the Handicapped, a community legal clinic that defends the rights of Ontarians with disabilities. During the spring of 1992 he was a member of the Local Boards consultation panel and was part of the team that wrote the panel's report *Community Discussions: Training and Local Boards*. Mr. Delaney is a member of the steering committee for persons with disabilities involved in the development of OTAB.

Membre représentant les travailleurs et les travailleuses

Patrick Dillon est président général de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Conseil de la construction de l'Ontario, et président du *Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario*. Résidant à Hamilton, Monsieur Dillon est électricien de construction et d'entretien qualifié et un ancien membre du Comité consultatif provincial pour la formation par l'apprentissage dans les métiers de l'électricité. Il est également membre du comité consultatif externe du ministre des services gouvernementaux sur l'équité dans l'industrie de la construction et ancien président du Comité provincial syndicat/patronat sur la santé et la sécurité.

**Patrick
Dillon**

Director, Labour

Patrick Dillon is Executive Chair of the International Brotherhood of Electrical Workers Construction Council of Ontario and is President of the Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario. A resident of Hamilton, Mr. Dillon is a journeyman construction and maintenance electrician and a past member of the Provincial Advisory Committee for apprenticeship training in the electrical trade. He is also a member of the Minister of Government Services External Advisory Committee on Equity in Construction and is past Chair of the Provincial Labour Management Health and Safety Committee.

**Membre représentant les éducateurs/
éducatrices et les formateurs/formatrices**

Vacant

vacant

Director, Educators and Trainers

Vacant

Membre représentant le patronat

Marilyn Jones est directrice *des normes, de la commercialisation et de la formation* pour Scott's Management Services, une compagnie de services alimentaires. Résidant à Ottawa, Madame Jones participe à l'élaboration et à la gestion de programmes de formation en entreprise depuis plus de 20 ans. Elle a créé des programmes de formation qui encouragent le travail d'équipe au sein d'une entreprise en pleine croissance.

**Marilyn
Jones**

Director, Business

Marilyn Jones is Director of Standards, Marketing and Training for Scott's Management Services, a food service company. A resident of Ottawa, Ms Jones has been involved in developing and managing corporate training programs for more than 20 years and has created training programs that encourage team work within a growing company.

**Membre représentant les travailleurs et
les travailleuses**

Maxine Jones est professeure d'anglais au Collège St-Clair à Windsor et a enseigné des cours techniques au niveau postsecondaire et des classes d'apprentissage, de même que des programmes de rattrapage et d'équivalence pour le diplôme d'études secondaires, en anglais langue seconde. Résidant à Windsor, Madame Jones est membre actif du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) et a siégé au Conseil exécutif provincial du SEFPO, responsable de la formulation des politiques et des finances, et au Comité d'éducation politique de la Fédération du travail de l'Ontario.

**Maxine
Jones**

Director, Labour

Maxine Jones is a professor of English at St. Clair College in Windsor and has taught technical post-secondary and apprenticeship classes, as well as remedial and high school equivalency programs, and English as a Second Language. A resident of Windsor, Ms Jones is an active member of the Ontario Public Service Employees Union (OPSEU), and has served on the Provincial Executive Board of OPSEU responsible for policy formation and finances and the Ontario Federation of Labour's Political Education Committee.

Membre représentant les francophones

Résidant à Ottawa, Michelle Labelle a été directrice des Programmes d'éducation des adultes et d'éducation permanente pour la Section publique du Conseil scolaire de langue française d'Ottawa-Carleton de 1989 à 1991, après avoir occupé le même poste auprès du Conseil scolaire d'Ottawa. Avant d'œuvrer dans le domaine de la formation des adultes, Madame Labelle a été directrice-adjointe de plusieurs écoles secondaires de langue française du Conseil scolaire d'Ottawa. Entre juin 1991 et juin 1993, Madame Labelle était en prêt de services du Conseil scolaire de langue française d'Ottawa-Carleton auprès du ministère de l'Éducation et de la Formation, en tant qu'agente d'éducation. Elle était alors responsable du Dossier d'éducation des adultes et d'éducation permanente. Depuis, elle a réintégré ses fonctions dans la section publique du Conseil.

**Michelle
Labelle**

Director, Francophones

A resident of Ottawa, Michelle Labelle was Principal of Adult and Continuing Education programs with the Public Section of the Ottawa-Carleton French Language School Board from 1989 to 1991, after having held the same position with the Ottawa Board of Education (OBE). Prior to working in the field of adult education, Ms Labelle had been Vice-Principal of a number of French-language secondary schools with the OBE. Between June 1991 and June 1993, Ms Labelle was on secondment from the Ottawa-Carleton French Language School Board as an education officer with the Ministry of Education and Training where her portfolio was the Adult and Continuing Education Review Project. She has now returned to work in the Public Section of the Board.

Membre représentant le patronat

Peter Lo est président de Rumble Automation Inc. et vice-président de la division Relcon Drives de Siemens Electric Ltd. Habitant Mississauga, Peter Lo est membre de l'*Institute of Electronical and Electronics Engineers* et de l'Ordre des ingénieurs de l'Ontario.

**Peter
Lo**

Director, Business

Peter Lo is Chair of Rumble Automation Inc. and Vice-President of the Relcon Drives Division of Siemens Electric Limited. A Mississauga resident, he is a member of the Institute of Electronical and Electronics Engineers and the Association of Professional Engineers of Ontario.

Membre représentant les femmes

Annamaria Menozzi est conseillère dans les questions raciales et d'équité et habite Toronto. Pendant dix ans, elle a été directrice générale du *Working Skills Centre* à Toronto et, dans ce rôle, elle a identifié les besoins et planifié la formation, l'emploi et la réinstallation des femmes immigrées. Madame Menozzi a été la représentante des femmes au groupe de consultation pour les commissions locales.

**Annamaria
Menozzi**

Director, Women

Annamaria Menozzi is a consultant on racial and equity issues and lives in Toronto. She was Executive Director of the Working Skills Centre in Toronto for 10 years where she identified and planned the training, employment and settlement needs of immigrant women. Ms Menozzi was the women's representative on the Local Boards consultation panel.

Membre représentant les travailleurs et les travailleuses

Sue Milling est chercheuse pour les Métallurgistes unis d'Amérique (MUA) et habite Toronto. Elle conseille les MUA sur diverses questions, y compris les questions de changement et de réorganisation en milieu de travail ayant un impact sur les femmes. Avant de se joindre aux MUA, Madame Milling était experte-conseil et formatrice en matière d'équité salariale chez Brocksway Information Technologies Inc. Madame Milling est membre du Comité sur les femmes du Congrès du travail du Canada et siège à plusieurs comités de la Fédération du travail de l'Ontario comme le Comité spécial sur les femmes, l'équité salariale et les soins de santé.

**Sue
Milling**

Director, Labour

Sue Milling is a researcher for the United Steelworkers of America (USWA) and lives in Toronto. She advises the USWA on a variety of issues including the impact on women of workplace change and reorganization. Prior to joining the USWA, Ms Milling was a pay equity trainer and consultant with Brocksway Information Technologies Inc. Ms Milling is a member of the Canadian Labour Congress Women's Committee, and committees within the Ontario Federation of Labour such as the ad hoc Committee on Women, Pay Equity and Health Care.

Membre représentant les travailleurs et les travailleuses

Jay Nair est le coordonnateur pour le secteur de la santé, de l'administration, le secteur professionnel et de l'éducation des sections 175/633 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. Habitant Mississauga, Jay Nair fait partie du conseil exécutif du Congrès du travail de Toronto métropolitain et de la région de York. Il est en outre co-président du comité sur l'éducation des sections 175 et 633 et instructeur dans l'éducation des travailleurs pour les sections.

**Jay
Nair**

Director, Labour

Jay Nair is Co-ordinator for the Health, Office, Professional and Education Sector of the United Food and Commercial Workers International Union, Locals 175 and 633. He is also Co-chair of the Education Committee for Locals 175 and 633, and is an instructor in labour education for the Locals. A resident of Mississauga, he sits on the executive board of the Labour Council of Metro Toronto and York Region.

Membre représentant les minorités raciales

Karanja Njoroge réside à Peterborough et préside le comité sur les relations raciales et communautaires de cette ville. Il est le directeur des programmes internationaux à l'université de Trent et vice-président de la division internationale du Comité consultatif de l'Association des universités et collèges du Canada. Cet organisme élabore des politiques et coordonne les travaux d'intervention pour les universités dans les domaines de la recherche internationale, de la formation et des programmes éducatifs.

**Karanja
Njoroge**

Director, Racial Minorities

Karanja Njoroge lives in Peterborough and chairs the city's Community and Race Relations Committee. He is the Director of International Programs at Trent University and is Vice-Chair of the advisory council of the Association of Canadian Universities and Colleges, International Division, a body that develops policy and coordinates advocacy work for universities in international research, training and educational programs.

Membre représentant le patronat

Dace Phillips est directrice des relations avec les établissements d'enseignement pour l'Institut de formation professionnelle Bell. Elle vit à King City. Dans le cadre de ses responsabilités principales, Madame Phillips est chargée de la formulation des politiques et des stratégies pour la participation de l'entreprise à l'échelle de tout le système d'éducation publique. Elle a une vaste expérience en gestion des ressources humaines, relations du travail, y compris négociations, droits de la personne et équité en matière d'emploi, service à la clientèle et gestion financière ainsi que collaboration avec les organismes gouvernementaux.

**Dace
Phillips**

Director, Business

Dace Phillips is Director - Educational Institution Relations in the Bell Institute of Professional Development at Bell Canada and lives in King City. Mrs. Phillips' principal responsibilities include the formulation of policy and strategies for the company's involvement in the whole spectrum of the public education system. She has wide management experience in human resource management, labour relations including negotiations, human rights and employment equity, customer service and financial management, and involvement with government agencies.

Membre représentant les travailleurs et les travailleuses

Elisabeth Plettenberg est à la retraite et vit à Nepean. De 1987 à 1993, elle a été directrice de l'éducation pour le Syndicat canadien des employés de la fonction publique (SCEFP) où elle a mis sur pied un programme exhaustif d'éducation pour le syndicat, et a rédigé des manuels d'enseignement, des mémoires et des publications sur l'éducation des travailleurs et des travailleuses. Madame Plettenberg a siégé à de nombreux comités et groupes de travail du SCEFP et du Congrès du travail du Canada.

**Elisabeth
Plettenberg**

Director, Labour

Elisabeth Plettenberg is retired and lives in Nepean. Between 1987 and 1993, she was the Director of Education for the Canadian Union of Public Employees (CUPE) where she developed a comprehensive education program for the union, and prepared teaching manuals, briefs and publications related to workers' education. Ms Plettenberg has worked on a number of committees and task forces with CUPE and the Canadian Labour Congress.

Membre représentant les travailleurs et les travailleuses

David Robertson est le représentant national pour le Service de la recherche du Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada. À ce titre, il s'occupe des questions de formation, d'adaptation, de technologie et de réorganisation du travail. Monsieur Robertson réside à Scarborough et il est membre du Conseil sectoriel de formation des pièces d'automobile, organisme de formation mis sur pied par le SNTAAOAC et par l'Association des fabricants de pièces d'automobile.

**David
Robertson**

Director, Labour

David Robertson is a national representative in the Research Department of the Canadian Auto Workers Union (CAW) where he deals with issues concerning training, adjustment, technology and work reorganization. A resident of Scarborough, Mr. Robertson is a member of the Automotive Parts Sectoral Training Council, a training initiative launched by the CAW and the Automotive Parts Manufacturing Association.

Membre représentant le patronat

Pauline Sauvé est présidente de Strategik®, une firme d'experts-conseils à Ottawa, qui se spécialise dans la facilitation, la formation et le développement organisationnel, avec un intérêt particulier pour la gestion de la qualité totale et l'amélioration continue. Madame Sauvé est la présidente du Regroupement des gens d'affaires de l'Outaouais (RGA). Elle est membre du Conseil des normes et de l'agrément des programmes collégiaux. Au printemps 1992, elle était co-présidente du groupe de consultation pour la création des commissions locales.

**Pauline
Sauvé**

Director, Business

Pauline Sauvé is the President of Strategik®, an Ottawa consulting firm specializing in facilitation, training and organizational development, with a special interest in quality management and continuous improvement. She is the President of the *Regroupement des gens d'affaires de l'outaouais* and a member of the College Standards of Accreditation Council. In the spring of 1992, she was Co-chair of the Local Boards consultation panel.

Membre suppléant représentant les personnes handicapées

Scott Seiler travaille à son compte comme expert-conseil dans les questions concernant les personnes handicapées et la réforme du régime d'aide sociale. Il est co-président de l'*Ontario Advocacy Coalition* qui élabore un nouveau système de défense des intérêts des adultes vulnérables. Il enseigne les techniques de défense aux personnes concernées par les questions intéressant les personnes handicapées, au collège Humber. Monsieur Seiler est membre du Comité directeur pour les personnes handicapées ayant participé à la formation du COFAM.

**Scott
Seiler**

Alternate Director, Persons with Disabilities

Scott Seiler is a self-employed consultant on issues concerning persons with disabilities and for reform of the Social Assistance system. He is Co-Chair of the Ontario Advocacy Coalition, which is building a new advocacy system for vulnerable adults, and teaches classes on advocacy techniques at Humber College to people concerned with disability issues. Mr. Seiler is a member of the persons with disabilities steering committee involved in the development of OTAB.

Membre représentant le patronat

Roland Turner est président de R. Turner Enterprises et vit à Thunder Bay. Il est président du Comité consultatif provincial pour les plombiers et les monteurs de tuyaux de vapeur. Il est également président du comité de formation par l'apprentissage de l'Association des entrepreneurs en mécanique de l'Ontario et coprésident du comité mixte sur l'apprentissage et la formation du conseil ontarien des métiers de la plomberie de l'Association des entrepreneurs en mécanique de l'Ontario.

**Roland
Turner**

Director, Business

Roland Turner is President of R. Turner Enterprises and lives in Thunder Bay. He is Chair of the Provincial Advisory Committee for apprenticeship training for plumbers and steamfitters and is Chair of the Apprenticeship Training Committee of the Mechanical Contractors Association of Ontario (MCAO) and is Co-Chair of the MCAO - Ontario Pipe Trades Council Joint Training and Apprenticeship Committee.

Membre représentant les éducateurs/ éducatrices et les formateurs/formatrices

Mark Waldron est professeur au *Department of Rural Extension Studies*, de l'université de Guelph, et vit à Guelph. Il est président de M.W. Associates, une firme d'experts-conseils en formation des ressources humaines et il est associé chez B.W. Seminars, un groupe de formation et de développement. De 1971 à 1991, il a été directeur de la *University School of Part-time Studies and Continuing Education* à l'université de Guelph. Il a œuvré au sein de l'équipe de direction d'organismes du milieu de l'éducation au niveau local, provincial et national et a collaboré à la fondation de l'Association pour l'éducation permanente dans les universités du Canada, du Conseil ontarien pour l'éducation permanente dans les universités et l'Association canadienne pour l'enseignement à distance. Monsieur Waldron détient un doctorat en politique d'enseignement de l'université du Wisconsin.

**Mark
Waldron**

Director, Educators and Trainers

Dr Mark Waldron is a professor in the Department of Rural Extension Studies, University of Guelph and lives in Guelph. He is President of M.W. Associates, a human resource development consulting firm and is a partner in B.W. Seminars, a training and development group. From 1971 - 1991, he was Director of the University School of Part-time Studies and Continuing Education at the University of Guelph. Dr. Waldron has been involved at the executive level in local, provincial and national educational organizations and helped found the Canadian Association for University Continuing Education, the Ontario Council for University Continuing Education, and the Canadian Association for Distance Education. He has a doctorate in Educational Policy from the University of Wisconsin.

Membre représentant les travailleurs et les travailleuses

George Ward est conseiller/observateur permanent au sein du Conseil consultatif provincial de la formation pour les métiers de la tôlerie depuis 1993 et vit à Ancaster. En 1992, il a négocié un programme de formation par l'apprentissage pour les couvreurs et il coordonne actuellement l'élaboration d'un profil de formation pour l'industrie de la tôlerie et des ponts. Monsieur Ward siège actuellement au Conseil consultatif de l'industrie de la construction du ministère du Travail, au Comité externe du ministre des Services gouvernementaux pour l'équité en matière d'emploi dans l'industrie de la construction et au Conseil consultatif pour l'équité dans l'industrie de la construction du ministre des Affaires civiles.

**George
Ward**

Director, Labour

George Ward has been a permanent advisor/observer on the Provincial Advisory Committee for the trade of sheet metal since 1983 and lives in Ancaster. In 1992, he negotiated an apprenticeship training program for roofers and is presently coordinating a training profile for the sheeting and decking industry. Mr. Ward currently serves on the Construction Industry Advisory Board to the Minister of Labour, the Minister of Government Services External Committee for Employment Equity in the Construction Industry and the Minister of Citizenship Advisory Board for Equity in Construction.

Membre ex-officio représentant le gouvernement de l'Ontario (sans droit de vote)

Madame Andrew est sous-ministre adjointe, Apprentissage ouvert et formation, ministère de l'Éducation et de la Formation. En mars 1993, Joan Andrew a été nommée sous-ministre adjointe de la Formation professionnelle, ministère de l'Éducation et de la Formation. Madame Andrew est également responsable du Projet du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre et pour **boulotOntario Formation**.

**Joan
Andrew**

Ex-officio Director, Ontario Government (non-voting)

Joan Andrew is Assistant Deputy Minister, Open Learning and Training, with the Ontario Ministry of Education and Training. In March 1993, she was appointed Assistant Deputy Minister to the Department of Skills Development, Ministry of Education and Training. In addition, she was responsible for the Ontario Training and Adjustment Board Project and for **jobsOntario Training**.

Membre ex-officio représentant les municipalités (sans droit de vote)

Bonnie Ewart est commissaire aux services sociaux pour la région de Halton. Responsable du programme d'emploi pour les bénéficiaires d'aide sociale de la région de Halton, Madame Ewart travaille en collaboration avec les employeurs locaux, les bureaux régionaux et municipaux d'expansion commerciale. Elle est responsable des programmes régionaux de subvention des agences communautaires qui offrent des possibilités d'emploi et de formation. La région de Halton est un intermédiaire pour **boulotOntario Formation**.

**Bonnie
Ewart**

Ex-officio Director, Municipal Government (non-voting)

Bonnie Ewart is Commissioner of Social Services for Halton Region. Responsible for Halton's employment program for people on social assistance, Ms Ewart works with local employers as well as regional and municipal business development offices. She is responsible for regional funding of community agencies that provide training and employment opportunities. Halton Region is a broker for **jobsOntario Training**.

Membre ex-officio représentant le gouvernement fédéral (sans droit de vote)

En juin 1993, Julyan Reid a été nommée directrice générale, région de l'Ontario, pour Développement des ressources humaines Canada. Auparavant, elle était secrétaire adjointe au Conseil du trésor et sous-ministre adjointe, division du Conseil du trésor, pour le ministère des Finances de l'Ontario.

**Julyan
Reid**

Ex-officio Director, Federal Government (non-voting)

In June 1993, Julyan Reid was appointed Executive Director, Ontario Region, for Human Resources Development Canada. Prior to that, she was Assistant Secretary of Treasury Board and Assistant Deputy Minister, Treasury Board Division, Ontario Ministry of Finance.

Administrateur en chef (Relevant du conseil d'administration)

Garth Jackson a voué sa carrière à l'éducation et à la formation des adultes. Ancien président du Collège Canadore, M. Jackson a travaillé en collaboration avec les étudiants et étudiantes pour s'assurer que les services du collège reflétaient les besoins de la population étudiante adulte. M. Jackson a établi des partenariats efficaces avec l'université Nipissing, le First Nations Technical Institute et le Michener Institute for Applied Health Sciences. Hors du Canada, M. Jackson a prêté main forte à la faculté de l'Instituto Tecnológico de Costa Rica. Son travail a servi de modèle à d'autres instituts de technologie de l'Amérique centrale.

Garth Jackson

Chief Executive Officer (Reporting to the Board of Directors)

Garth Jackson has devoted his career to adult education and training. Formerly president of Canadore College in North Bay, he worked with students to ensure college services met the needs of a mature student population. He also established effective partnerships with Nipissing University, First Nations Technical Institute and The Michener Institute for Applied Health Sciences. Outside of Canada, his advisory work at the Instituto Tecnológico de Costa Rica has become a model for technical institutions throughout Central America.

OTAB HOTLINE NUMBER

RENSEIGNEMENTS COFAM

1-800-387-5656

ISSN 1198-2306

Apprenticeship

Winter 1994

WHAT IS APPRENTICESHIP?

Apprenticeship is a proven way to learn and to build a successful career. Ontario's apprenticeship program serves many occupations. It gives women and men opportunities to develop new skills and knowledge. Apprenticeships generally are offered in four sectors: construction, motive power, industrial and service.

About 90 per cent of an apprentice's time is spent on the job, gaining hands-on experience under the guidance of qualified skilled workers. The remainder is spent in study, usually at a college of applied arts and technology.

It takes a number of people to initiate an apprenticeship: a worker who wants to learn, an employer who needs skilled employees and is willing to assume the cost of workplace training, and the Apprenticeship and Client Services Branch of the Ontario Training and Adjustment Board (OTAB) who register the contract of apprenticeship and makes sure that up-to-date training standards are in place to meet the needs of apprentices and employers.

Apprenticeship training leads to a portable credential. The Interprovincial Standards Program, or "Red Seal," allows skilled workers to move from one province to another and have their skills recognized in 40 occupations.

WHO CAN PARTICIPATE?

Apprentices must be at least 16 years of age. For many occupations, a Grade 10 education is the minimum requirement, but most unions and employers are now looking for workers who have achieved Grade 12 or higher. To be competitive in today's fast-paced job market, apprentices must have a solid grounding in subjects such as math, English or French and science.

While on the job, an apprentice earns a wage which increases as training progresses. During the in-school portion of training, an apprentice receives income support from the federal government.

OTAB encourages women to learn skilled trades. Women's Access to Apprenticeship Project Coordinators located across the province locate and inform women interested in the trades, and identify employers and unions interested in training women as apprentices.

The Community Outreach Project Fund encourages new partnerships to improve access and increase the number of individuals from equity groups (racial minorities, persons with disabilities, francophones and Aboriginal persons) involved in apprenticeship.

WHY IS APPRENTICESHIP IMPORTANT?

Workers, employers and economists agree that skilled tradespeople help attract the high-wage, technical jobs Ontario needs to prosper.

Surveys show that skilled workers have more stable careers and earn better wages than untrained workers. In addition, they are able to work in a variety of interesting and challenging jobs, and frequently are self-employed. Apprenticeship training can be the key to a secure and financially rewarding future.

Employers involved with Ontario's apprenticeship program find it an effective way to build a skilled workforce.

In December 1993, about 47,000 apprentices were training in Ontario. About 30,000 of them trained in construction and motive power occupations. More than 9,000 new apprentices registered during 1992-1993 and 6,600 apprentices completed their training. There are more than 450,000 skilled workers with Certificates of Qualification in the province.

HOW DO I APPLY?

If you want to be an apprentice, you must find an employer willing to participate in apprenticeship training. Training Consultants in Apprenticeship and Client Service Branch offices across the province can advise on how to start.

If you are an employer and want to set up an apprenticeship program, contact a Training Consultant who will help get you started and keep you up-to-date on training requirements.

To find the Women's Access to Apprenticeship Project or Outreach Project nearest you, call the toll-free OTAB Hotline.

THE FUTURE OF APPRENTICESHIP

Apprenticeship training is being updated and revitalized to meet Ontario's present and future skills needs. Revitalization focuses on three key issues:

- strengthening the transition from secondary school to workplace by expanding the School Workplace Apprenticeship Program;
- improving the quality of apprenticeship training and increasing the number of occupations where apprenticeships are available; and
- creating greater accessibility to apprenticeship for people who are under represented in the workplace and training system.

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656

L'AVENIR DE L'APPRENTISSAGE

Une importante initiative est entreprise en vue de revitaliser et de mettre à jour la formation par l'apprentissage. Afin de donner à l'Ontario la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour répondre à ses besoins actuels et futurs. La revitalisation porte sur trois principales questions:

- renforcer le passage du secondaire au milieu de travail en étendant le Programme d'apprentissage combiné aux cours dans les écoles secondaires;
- améliorer la qualité de la formation par l'apprentissage et accroître le nombre de métiers où l'apprentissage est disponible; et
- ouvrir davantage l'accès de l'apprentissage aux personnes qui sont sous-représentées en milieu de travail et en formation.

meilleurs salaires que les gens non qualifiés, sans compter qu'ils sont capables de travailler dans divers domaines intéressants et motivants et qu'ils travaillent souvent à leur propre compte. La formation par l'apprentissage peut être la clé d'un avenir prometteur sur le plan de la stabilité de l'emploi et de la sécurité financière.

Les employeurs qui participent aux programmes d'apprentissage de l'Ontario trouvent que c'est une bonne façon de se constituer une main-d'œuvre qualifiée.

En décembre 1993, environ 47 000 personnes suivaient un programme d'apprentissage en Ontario. De ce nombre, 30 000 environ travaillaient dans le domaine de la construction et de l'automobile. Plus de 9 000 nouvelles personnes se sont inscrites dans le cadre d'un programme d'apprentissage en 1992-1993 et 6 600 personnes, ont terminé leur stage de formation. On estime à plus de 450 000 le nombre de travailleurs et travailleuses possédant un certificat de qualification dans la province.

COMMENT PUIS-JE M'INSCRIRE ?

Pour devenir stagiaire, vous devez trouver un employeur qui désire participer au programme d'apprentissage. Les conseillers et les conseillères en formation industrielle de la Direction de l'apprentissage et des services à la clientèle situés dans les bureaux régionaux dans toute la province peuvent vous dire ce qu'il faut faire pour entamer les démarches.

Si vous êtes un employeur et si vous désirez établir un programme de formation par l'apprentissage, communiquez avec un conseiller ou une conseillère en formation qui vous aidera à démarrer et vous tiendra au courant des modalités en matière de formation.

Pour trouver le projet d'accès des femmes à l'apprentissage ou le projet de recrutement le plus près de chez vous, appelez sans frais le service Renseignements COFAM.

1-800-387-5656

RENSEIGNEMENTS COFAM

L'apprentissage

Hiver 1994

QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

L'apprentissage est une méthode efficace d'acquérir les compétences requises pour mener une carrière fructueuse. Il y a des programmes d'apprentissage dans beaucoup de métiers. Ils donnent autant aux femmes qu'aux hommes l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances. Les programmes d'apprentissage sont généralement offerts dans quatre secteurs : la construction, l'automobile, l'industrie et les services.

Environ 90 pour 100 de la période d'apprentissage consiste en une formation pratique, reçue en milieu de travail, sous la supervision de travailleurs ou travailleuses qualifiés. Le reste du temps est consacré à l'étude, généralement dans un collège d'arts appliqués et de technologie.

Pour mettre sur pied un programme d'apprentissage il faut la collaboration de plusieurs personnes : un travailleur qui désire apprendre un métier, un employeur qui a besoin de gens de métier et qui est prêt à assumer les frais de formation en milieu de travail, et la Direction de l'apprentissage et des services à la clientèle du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre (le COFAM) qui enregistre le contrat d'apprentissage et s'assure que des normes de formation à jour sont en place pour répondre aux besoins des personnes en stage d'apprentissage et des employeurs.

La formation par l'apprentissage mène à l'obtention d'un certificat transférable; en effet, le programme des normes interprovinciales, dit du «Sceau rouge», donne aux travailleurs et travailleuses qualifiés la mobilité d'aller d'une province à une autre tout en étant assurés que leurs compétences seront reconnues, et ceci dans 40 métiers.

QUI PEUT Y PARTICIPER ?

Les stagiaires doivent être âgés d'au moins 16 ans. Beaucoup de métiers n'exigent pas plus d'une 10e année, mais de plus en plus les syndicats et les employeurs exigent une 12e année ou un niveau supérieur. Pour rester dans la course, dans un marché du travail qui évolue de plus en plus rapidement, les stagiaires doivent posséder de solides connaissances dans des sujets comme les mathématiques, l'anglais ou le français et les sciences.

Les stagiaires sont rémunérés pendant leur période de formation pratique et leur salaire augmente à mesure que leur apprentissage progresse. Pendant leur formation en établissement d'enseignement, ils reçoivent un soutien financier du gouvernement fédéral.

Le COFAM encourage les femmes à apprendre un métier. Les projets d'accès des femmes à l'apprentissage offerts partout dans la province recrutent et informent les femmes intéressées aux métiers et identifient les employeurs et les syndicats intéressés à offrir une formation par l'apprentissage aux femmes.

Le fonds de recrutement de partenaires au sein de la collectivité encourage la formation de nouveaux partenariats visant à faciliter l'accès à l'apprentissage et à accroître le nombre des personnes appartenant aux groupes désignés (minorités raciales, personnes handicapées, francophones et Peuples autochtones) pouvant profiter de l'apprentissage.

POURQUOI L'APPRENTISSAGE EST-IL IMPORTANT ?

Les travailleurs, les employeurs et les économistes reconnaissent que les gens de métier aident à générer les emplois très spécialisés et bien rémunérés dont l'Ontario a besoin pour assurer sa prospérité. Les enquêtes montrent que les gens de métier jouissent de carrières plus stables et gagnent de



1994

WHAT IS THE ADJUSTMENT ADVISORY PROGRAM?

The Ontario workplace is experiencing massive economic and structural changes. Workers, organizations, communities and whole industrial sectors are being forced to look at new ways of coping and dealing with these changes. The Adjustment Advisory Program (AAP) of the Ontario Training and Adjustment Board helps those groups affected most often to better understand and manage these changes. AAP helps groups deal with the immediate effects of labour market changes such as plant closures and downsizings. It also helps groups to anticipate and plan for possible future changes in the labour market.

HOW DOES AAP WORK?

AAP provides a way for various groups to come together to identify their common concerns and challenges, and take concrete steps to plan and manage their future. AAP sponsors and supports *adjustment committees*. These joint committees are working teams with representatives from all affected groups. They are often facilitated by an independent chairperson.

The committees may take on a wide variety of labour adjustment issues and tasks to help the different groups affected. For example, AAP committees help:

- WORKERS being laid-off deal with the effects of losing their jobs, review their options, and plan their next steps. Committees include representatives from all the affected worker groups: management and union of the company.

The committees plan and implement any programs and services the workers need including job-search assistance, vocational and educational counselling, information on training, personal support in dealing with the stress of job loss, financial counselling and information on starting a small business.

- COMMUNITIES to anticipate and manage the labour market changes affecting them. Community adjustment committees are made up of the various affected community groups. They may bring together services for laid-off workers (especially where there have been many companies downsizing), or they could engage in community-wide strategic planning or start specific labour adjustment projects with other local groups.
- ORGANIZATIONS facing the threat of downsizing respond to economic and technological changes. The goals are to strengthen the organization and to protect jobs. Examples of labour-management committee activities include: organizational reviews, strategic planning, human resource planning and productivity and quality-improvement initiatives. If appropriate, committees may also explore various forms of worker-owned enterprises; and
- INDUSTRIAL SECTORS to stay competitive. Through partnerships of industry associations, organized labour and employers, these sectoral committees identify common industry needs and goals. The needed changes are implemented by coordinating resources and by looking at sector-wide strategic, and human resource planning.

Whether AAP is used to help laid-off workers or to bring together a community to deal with changes in the local labour market, the key elements of the program - collaboration among all affected groups to identify their needs and together create solutions - remains the same.

THE DETAILS

The cost of operating a committee is usually shared between AAP and the groups involved. In many cases, the Industrial Adjustment Service of Human Resources Development Canada is a partner in the program. Allowable expenses include wages for committee members and an independent chairperson, the cost of outside consultants, and other costs agreed to by the committee.

AAP has advisors located across the province. Advisors may help develop potential labour adjustment projects. When a committee is established, the AAP advisor acts as a resource, providing both technical support and guidance to the process and as a broker of other government programs and services.

For more information on the Adjustment Advisory Program, and the location of the field advisor nearest you, call 416-326-1459. Or call the toll-free OTAB Hotline.

OTAB HOTLINE NUMBER
1-800-387-5656

ISSN 1198-2306



ADJUSTMENT ADVISORY PROGRAM

Adjustment Focus	Adjustment Objective	Potential Partners	Possible Activities
DISPLACED WORKER Adjustment	To help individuals deal with their job loss and plan for their future (as quickly and effectively as possible)	<ul style="list-style-type: none"> • companies that are laying off unions • various groups of affected employees in the workplace • employees affected by receiverships or bankruptcies 	<ul style="list-style-type: none"> • assessing worker needs and developing action plans • job-search assistance • vocational and educational counselling • providing information on training • personal support in dealing with stress of job loss • financial and credit counselling • information on starting a small business • access services for special-needs groups
COMMUNITY Adjustment	To help communities anticipate, respond to and manage changes in the local labour market	<ul style="list-style-type: none"> • service providers • affected workers • community business and labour • other community groups and government agencies 	<ul style="list-style-type: none"> • integration and coordination of services for laid-off workers • community-wide strategic and human resource planning • special community-wide initiatives that promote labour adjustment
ORGANIZATION Adjustment	To strengthen organizations with job threatened workers, and to protect jobs.	<ul style="list-style-type: none"> • management of organizations • relevant employee groups • unions of organizations 	<ul style="list-style-type: none"> • identify and implement organizational development initiatives, including organizational reviews • strategic planning • human resources planning and coordination of training • productivity and quality improvement • explore various forms of worker-owned enterprises
SECTORAL Adjustment	To help industrial sectors stay competitive.	<ul style="list-style-type: none"> • any partnership of industry associations, organized labour and organizations 	<ul style="list-style-type: none"> • identification of common needs and goals • sector-wide human resource planning • plan, coordinate and monitor training within sectors

QU'ENTEND-ON PAR PROGRAMME D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE?

Le marche du travail ontarien traverse une periode de changements importants : tant sur le plan economique que structurel. Les travailleurs et les travailleuses, les entreprises, les communautés et certains secteurs industriels tout entier sont forces de chercher de nouvelles methodes pour s'adapter et pour faire face a ces changements. Le Programme d'adaptation de la main-d'œuvre du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main d'œuvre aide les groupes les plus touches a mieux comprendre et a mieux gerer ces changements. Le PAM aide ces groupes a s'adapter aux repercussions immediates des changements sur le marche du travail, en raison, entre autres, des fermetures d'usines et de la reduction des effectifs. Ce programme aide egalement les groupes a prevoir et a planifier les changements qui pourraient survenir sur le marche du travail.

COMMENT LE PAM FONCTIONNE-T-IL?

Le PAM offre a divers groupes la possibilite de se reunir pour identifier leurs preoccupations communes et les debats a relever, ainsi que pour prendre des mesures concretes afin de planifier et de gerer leur avenir. Le PAM parraine et appuie les comites d'adaptation de la main-d'œuvre. Ces comites mixtes sont des equipes de travail reunissant des representants de tous les groupes touches. Leurs reunions sont souvent animees par un president independant.

Les comites peuvent etudier differentes questions et taches portant sur l'adaptation de la main-d'œuvre, pour aider les divers groupes touches. Par exemple, les comites du PAM peuvent aider :

- les TRAVAILLEURS et les TRAVAILLEUSES mis a pied a s'adapter a cette situation, a examiner leurs choix et a planifier les prochaines etapes. Ces comites regroupent des representants de tous les groupes de travailleurs et de travailleuses touches, du patronat et du syndicat de l'entreprise. Les comites planifient et mettent en œuvre tout programme et service requis par les travailleurs et les travailleuses, notamment de l'aide pour la recherche d'un emploi, des services d'orientation professionnelle et educative, des renseignements sur la formation, de l'aide personnelle pour faire face au stress lie a la perte d'un emploi, des conseils financiers et des renseignements pour parer une petite entreprise;
- les COMMUNAUTES a prevoir et a gerer les changements sur les marches du travail qui les touchent. Les comites communautaires d'adaptation de la main-d'œuvre sont composes des divers groupes communautaires touches par les changements. Ces comites peuvent obtenir des services pour les travailleurs et les travailleuses mis a pied (specialement lorsque de nombreuses entreprises ont reduit leurs effectifs), ou s'engager dans la planification strategique a l'echelle de la communauté; ou encore, entreprendre des projets specifiques d'adaptation de la main-d'œuvre avec d'autres groupes locaux;
- les ENTREPRISES confrontees a la menace d'une reduction de leurs effectifs, a s'adapter aux changements, tant sur le plan economique que technologique. Ces objectifs servent a renforcer l'entreprise et a proteger les emplois. Voici des exemples d'activites entreprises par les comites de gestion de la main-d'œuvre : revisions structurelles, planification strategique, planification des ressources humaines et de la productivite et initiatives d'amelioration de la qualite. Si c'est necessaire, les comites pourront egalement examiner les divers types d'entreprises appartenant a des travailleurs et des travailleuses.

- les SECTEURS INDUSTRIELS a rester concurrentiels. Par l'entremise de partenariats entre les diverses associations d'une industrie, le mouvement syndical et les employeurs, ces comites sectoriels identifient les besoins et les objectifs communs de l'industrie. Les changements requis sont mis en œuvre en coordonnant les ressources et en etudiant la planification strategique et la planification des ressources humaines pour tout un secteur.

Que le PAM soit utilise pour aider les travailleurs et les travailleuses mis a pied ou qu'il soit utilise pour permettre aux membres d'une communauté de se rencontrer afin de s'adapter aux changements sur le marche du travail local, les elements clés du programme : collaboration entre tous les groupes touches pour identifier leurs besoins et ensemble apporter des solutions - restent les memes.

DÉTAILS

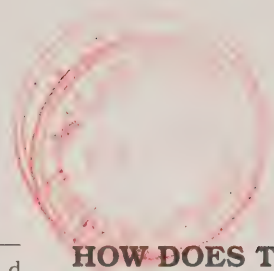
Le coût d'exploitation d'un comite est normalement partage entre le PAM et les groupes participants. Dans plusieurs cas, le Service d'aide a l'adaptation de l'industrie de Developpement des ressources humaines Canada, participe au programme. Les frais admissibles comprennent les salaires des membres du comite et d'un president independant, les coûts pour obtenir les services de conseillers externes et les divers coûts approuvés par le comite.

Le PAM a des conseillers dans toute la province. Ceux-ci peuvent aider a elaborer des projets potentiels d'adaptation de la main d'œuvre. Lorsqu'un comite est etabli, le conseiller du PAM agit en tant que personne ressource, offrant son appui technique et ses conseils pour le processus, et en tant qu'intermediaire pour d'autres programmes et services gouvernementaux.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Programme d'adaptation de la main-d'œuvre et sur le bureau du conseiller local le plus pres de chez vous, composez le (416) 326-1459 ou appelez sans frais, Renseignements COFAM.

PROGRAMME D'ADAPTATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

Facteurs d'adaptation	Objectif d'adaptation	Partenaires eventuels	Activites possibles
Adaptation de la TRAVAILLEUSE/COMMUNAUTAIRE/DE LA TRAVAILLEUSE/DE LA TRAVAILLEUSE	Aider les individus mis a pied a s'adapter a la situation et a planifier leur avenir. (Aussi rapidement et efficacement que possible.)	<ul style="list-style-type: none"> • entreprises qui reduisent leurs effectifs • syndicats • divers groupes de travailleurs et de travailleuses, tout les, sur le marche du travail • travailleurs et travailleuses dans des entreprises mises sous sequestre ou en faillite 	<ul style="list-style-type: none"> • evaluation des besoins des travailleurs ou des travailleuses et conception de plans d'action • aide pour la recherche d'un emploi • services d'orientation professionnelle et educative • services d'information sur la formation • aide personnelle pour reagir au stress de la perte d'un emploi • conseils financiers et de credit • renseignements pertinents pour le lancement d'une petite entreprise • services d'acces pour les groupes a besoins speciaux
Adaptation de la COMMUNAUTÉ	Aider les communautés a prevoir les changements sur le marche du travail local, a s'adapter et a les gerer.	<ul style="list-style-type: none"> • fournisseurs de services • travailleurs et travailleuses, tous les • entreprises, tous les • associations communautaires, et pour encourager les organisations 	<ul style="list-style-type: none"> • integration et coordination des services offerts aux travailleurs et travailleuses mis a pied • planification strategique et des ressources humaines a l'echelle communautaire • identification des AL - a l'echelle communautaire encourageant l'adaptation de la main d'œuvre
Adaptation de l'ENTREPRISE	Renforcer le statut des entreprises menacees par une reduction possible de leurs effectifs, pour proteger les emplois.	<ul style="list-style-type: none"> • gestion des entreprises • groupes sectoriels d'employés • syndicats et les entreprises de l'industrie • syndicats et les entreprises de l'industrie 	<ul style="list-style-type: none"> • identification d'initiatives de developpement, y compris : <ul style="list-style-type: none"> - revues structurelles - planification strategique - planification des ressources humaines et coordination de la formation - amelioration de la production et de la qualite • examens de divers types d'entreprises appartenant a des travailleurs et travailleuses
Adaptation SECTORIELLE	Aider les secteurs industriels a rester concurrentiels.	<ul style="list-style-type: none"> • non-partenaires, les associations, les syndicats et les entreprises de l'industrie 	<ul style="list-style-type: none"> • identification des besoins et des objectifs communs des ressources humaines a l'echelle du secteur • planification, coordination et controle de la formation dans divers secteurs



Ontario Training and Adjustment Board

What is TRANSITIONS ?

1994

TRANSITIONS is Ontario's \$4,500 training credit program for those who are 45 years or older and have been recently laid off or have received notice of layoff from a permanent job. It allows laid-off workers to take training that will improve their chances of finding a new job.

WHO IS TRANSITIONS FOR?

TRANSITIONS is for recently laid-off workers (or for those under notice of layoff) who meet the following eligibility criteria :

- are 45 years or older at time of layoff,
- have been laid off in the last six months due to economic reasons such as:
 - shortage of work,
 - business reorganization, downsizing or technological change,
 - employer went out of business, moved, or closed a plant, or
 - failure of self-employed business.
- have been in permanent employment in Ontario, and
- live and are eligible to work in Ontario.

The TRANSITIONS training credit is **not** available to those who leave a permanent job because of illness or poor performance, or were in:

- seasonal work,
- contract positions, or
- temporary assignments.

HOW DOES TRANSITIONS WORK?

The program provides a \$4,500 training credit to clients who meet the eligibility criteria. It must be used within two years of the date of program registration and may be used at one or more training locations during that time.

TRANSITIONS is delivered through program brokers at various community-based agencies throughout the province where clients may also receive vocational counselling.

The first step for anyone who thinks they are eligible is to contact a program broker. Clients are encouraged to call the OTAB Hotline for a copy of the *TRANSITIONS Program Brokers List*.

Clients have the option of working on their training plan with program brokers who can help match their skills and interests with the right type of training. This means better value for the training credit and a better chance of finding a new job.

Clients are encouraged to shop around for the right kind of training that will best help them to find a new job.

WHAT KINDS OF DOCUMENTS ARE NEEDED TO PROVE PROGRAM ELIGIBILITY?

Proof of Age

- These can be photocopies of pieces of identification that show a person's age such as a driver's license or birth certificate.

Proof of Job Loss from a Permanent Job

- Those **under notice of layoff** need a copy of the document in which they were personally notified of a future layoff.
- Those **laid off** need a copy of their *Record of Employment*. The local Canada Employment Centre can provide a copy if a Record of Employment was submitted to them.

- Those **laid off** need a letter from their last employer explaining the reason for the layoff.
- If a **self-employed business has failed**, photocopies of documents proving that the business did operate but failed and is not just dormant are needed. These could include:
 - a copy of the business de-registration. This can be obtained at: The Ministry of Consumer & Commercial Relations, 2nd Floor, 393 University Ave., Company's Branch, Toronto. The general inquiry number is (416) 314-8880,
 - copies of the articles of incorporation and dissolution of incorporation,
 - a letter from a lawyer or chartered accountant (who has been in direct contact with the business) stating:
 - when the business started,
 - when the business closed, and
 - a detailed reason why the business failed.

HOW IS THE TRANSITIONS CREDIT USED?

TRANSITIONS clients do not have to stay unemployed to use the training credit. Although a client may find a job, additional skills may be required to keep that job or to find another more suitable one. There are ways of combining training and employment such as working during the day and going to school at night or on weekends.

TRANSITIONS credits may be used with any of the following:

- employers willing to hire and train the client,
- colleges of applied arts and technology,
- universities,
- Registered Private Vocational Schools,

- Boards of Education,
- institutions recognized under the *Trades Qualifications Act*, or
- training facilities operated by a recognized trade union, employee or employer association.

The TRANSITIONS training credit is only good for training in Ontario. Exceptions may be made if the specific training needed is not available in Ontario.

Prior authorization for all training must first be obtained from the program broker.

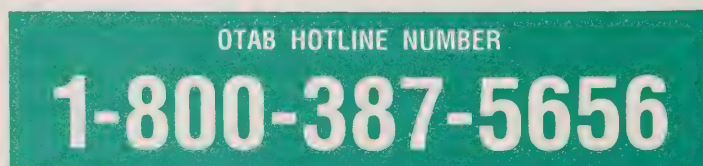
Employers who hire and train clients will be reimbursed for, or paid back, expenses such as:

- fees for trainers and courses,
- learning materials,
- fees for correspondence courses, and
- rental of additional equipment directly related to training,

Training institutions will be reimbursed for tuition.

Training institutions or clients will be reimbursed for mandatory books and materials not covered by the cost of tuition. TRANSITIONS will not reimburse trainers or clients for capital purchases such as computers or calculators.

For more information, please contact a program broker or call the toll-free OTAB Hotline.



• votre Relevé d'emploi, il peut vous en remettre une copie.

- Les personnes **mises à pied** doivent présenter une lettre de leur ancien employeur, expliquant la raison de la mise à pied.

• Dans le cas d'un **échec d'entreprise**

personnelle, on doit remettre des photocopies des documents à l'appui que l'entreprise fonctionnait mais a échoué et n'est pas tout simplement inactive. Ces documents comprennent :

- une copie du désenregistrement de l'entreprise que l'on peut obtenir à l'adresse suivante : Ministère de la Consommation et du Commerce, Direction des compagnies, 2^e étage, 393 avenue Université, Toronto. Pour obtenir des renseignements généraux, composer le (416) 314-8880.
- une copie de l'acte constitutif et de la dissolution de l'entreprise, et
- une lettre d'un avocat ou d'un comptable agréé (ayant fait directement des affaires avec l'entreprise), indiquant :
- la date d'entrée en exploitation de l'entreprise;
- la date de fermeture de l'entreprise; et
- une explication de la raison pour laquelle l'entreprise a échoué.

COMMENT UTILISER LE CRÉDIT DE TRANSITION

Les clients et clientes de TRANSITION n'ont pas à demeurer en chômage pour utiliser leur crédit de formation. Bien qu'une personne puisse trouver un emploi, elle peut avoir besoin de compétences supplémentaires pour conserver cet emploi ou trouver un emploi plus convenable. Il y a moyen de combiner la formation et le travail, par exemple travailler le jour et étudier le soir ou les fins de semaine.

Les crédits de TRANSITION peuvent être utilisés auprès des établissements suivants :

- chez des employeurs disposés à embaucher et à former le client ou la cliente;
- à des collèges de technologie et d'arts appliqués;

- à des universités;

- à des écoles privées de formation professionnelle;

- à des conseils scolaires;

- à des établissements reconnus en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle des gens de métiers*;
- à des centres de formation dirigés par un syndicat, une association d'employeurs ou d'employés reconnus;

Le crédit de formation de TRANSITION doit être utilisé uniquement en Ontario. On peut faire exception si des besoins spécifiques en formation ne peuvent être comblés en Ontario.

Il faut d'abord obtenir une autorisation de l'intermédiaire du programme pour entreprendre une formation. Les entreprises qui embauchent et forment les clients et clientes se feront rembourser les dépenses suivantes :

- les coûts de formation et des cours;
- le matériel d'apprentissage;

- les frais de cours par correspondance, et
- la location d'équipement supplémentaire, indispensable à la formation.

Les établissements d'enseignement se feront rembourser les frais de scolarité.

Les établissements d'enseignement, les clients et clientes se feront rembourser les livres et fournitures obligatoires qui n'entrent pas dans les frais de scolarité. TRANSITION ne remboursera pas aux formateurs et formatrices ou aux clients et clientes l'équipement, tel que des ordinateurs ou des calculatrices.

Pour plus de renseignements veuillez contacter votre intermédiaire du programme ou appeler sans frais Renseignements COFAM.

RENSEIGNEMENTS COFAM

1-800-387-5656

TRANSITION, C'EST QUOI?

1994

TRANSITION, est un programme de formation du gouvernement de l'Ontario qui accorde un crédit de \$4 500, aux personnes de 45 ans et plus ayant été mis à pied récemment ou ayant reçu un avis de mise à pied après avoir occupé un emploi à plein temps. Ce programme permet aux travailleurs et travailleuses mis à pied d'entreprendre une formation en vue d'accroître leurs chances de se trouver un nouvel emploi.

À QUI S'ADRESSE TRANSITION?

Transition s'adresse aux travailleurs et travailleuses mis à pied récemment (ou ayant reçu un préavis à cet effet), qui répondent aux conditions d'admissibilité suivantes :

- avoir 45 ans ou plus au moment de la mise à pied;
- avoir été mis à pied au cours des six derniers

mois pour les raisons économiques suivantes :

- une pénurie de travail;
- une réorganisation, une compression ou des changements technologiques;
- une faillite, un déménagement, une fermeture d'usine, ou
- un échec d'entreprise personnelle;
- avoir travaillé à plein temps en Ontario; et
- résider et avoir le droit de travailler en Ontario.

Le crédit de formation de TRANSITION, n'est pas accordé à ceux et à celles qui laissent un emploi permanent en raison d'une maladie ou d'un mauvais rendement ou qui :

- avaient un travail saisonnier;
- travaillaient à contrat; ou
- avaient un travail temporaire.

COMMENT FONCTIONNE TRANSITION

TRANSITION procure un crédit de formation de 4 500 \$, aux clients et clientes qui remplissent les conditions d'admissibilité. Ce crédit doit être utilisé dans les deux ans qui suivent la date d'immatriculation au programme et peut être utilisé auprès de plus d'un établissement durant cette période.

TRANSITION est offert par l'entremise d'intermédiaires situés dans différents organismes communautaires, ce qui permet aux clients et clientes de bénéficier en plus de services d'orientation professionnelle.

La première chose à faire pour ceux et celles qui croient être admissibles, est de communiquer avec un intermédiaire du programme. Les clients et clientes sont invités à appeler Renseignements OTAB pour obtenir une *Liste des intermédiaires du Programme Transition*.

Les clients et clientes reçoivent l'aide d'intermédiaires du programme pour préparer un plan de formation leur permettant de trouver le programme qui cadre le mieux avec leurs aptitudes et leurs intérêts. Ils peuvent ainsi profiter au maximum de leur crédit de formation et accroître leurs chances de se trouver un emploi.

Les clients et clientes sont invités à bien se renseigner pour trouver le programme de

formation qui les aidera le plus à trouver un nouvel emploi.

LES DOCUMENTS DONT VOUS AVEZ BESOIN POUR ÊTRE ADMISSIBLE AU PROGRAMME

Une preuve d'âge

- Il peut s'agir de photocopies de pièces d'identité indiquant l'âge de la personne, telles qu'un permis de conduire ou un extrait de naissance.

Une preuve de la perte d'un emploi permanent

- Les personnes **qui ont reçu un avis de mise à pied**, doivent remettre une copie du document les informant personnellement d'une mise à pied prochaine.
- Les personnes **misés à pied**, doivent présenter une copie de leur *Relevé d'emploi*. Si votre Centre d'emploi du Canada a reçu

CA20N
SK40
- 072

Ontario Training and Adjustment Board

**Apprenticeship Requirements
for Employers**

November 1993

WHY APPRENTICESHIP TRAINING?

The demands of global competition mean skills as well as technology are critical to our future prosperity. As employers, you will find it increasingly difficult to attract skilled technicians because, more than ever, they are in demand worldwide.

The need for highly-skilled workers has never been more critical. By training apprentices, you are investing in the future. Theirs. And yours. Apprenticeship allows you to train people on the job, augmented by in-school theoretical training. It helps you prepare them for the new skills required by the marketplace of tomorrow.

Apprenticeship is based on the practice that the best way to learn a skill is to work with someone who has mastered it. By teaching apprentices the skills of your trade, you create a skilled workforce--the key to success for any company, large or small.

HOW DOES APPRENTICESHIP WORK?

Apprenticeships generally last between two and five years, depending on the occupation. Apprentices spend about 90 per cent of their time at your worksite learning from skilled journey-persons and practising their skills. They spend the remaining time in school learning the theoretical and technical aspects of the occupation.

Your apprentice must be allowed temporary leave from employment to attend school. The federal government will provide support to the apprentice during this time if you choose not to pay your apprentice's wages.

As an employer, your role is most important in ensuring that apprentices learn all aspects of the trade. Training Standards documents provide information on the specific skills apprentices are required to perform.

DO I PAY APPRENTICE'S WAGES?

An employer is required to pay an apprentice's wages while the apprentice is on the job. Wages vary by trade, and are set by regulation in some trades.

An apprentice is entitled to receive regular employee benefits.

HOW MANY APPRENTICES CAN I HIRE?

Some skilled occupations designate the number of apprentices who can be trained under supervision of a journeyperson.

WHAT IS MY RELATIONSHIP TO APPRENTICES?

Apprentices are trainees, but they are also your employees. Therefore, the usual employer-employee relationship exists. If it becomes necessary to dismiss or lay off an apprentice, he or she should receive credit for the number of hours spent training at the workplace.

WHAT HAPPENS AFTER APPRENTICESHIP TRAINING IS OVER?

Employers are not obliged to continue the apprentice's employment, nor is the apprentice obliged to remain, once the training program has been completed. In most cases, however, employers and apprentices want the relationship to continue.

WHERE CAN I GET MORE INFORMATION?

Talk to an Industrial Training Consultant at one of our 26 Apprenticeship and Client Services Branch offices. Offices are listed in the blue pages of the telephone book under "Government of Ontario, Apprenticeship and Trades." Or call the toll-free OTAB Hotline for the location of the office nearest you.

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656

Exigences de l'apprentissage à l'intention des employeurs

Novembre 1993

POURQUOI LA FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE?

Les exigences de la concurrence mondiale font des compétences de notre main-d'oeuvre ainsi que de la technologie moderne des éléments critiques pour notre prospérité future. En tant qu'employeurs vous connaîtrez des difficultés croissantes à recruter des techniciens et des techniciennes qualifiés parce que, plus que jamais, ils sont en demande partout dans le monde.

Jamais auparavant n'a-t-on connu une demande en main-d'oeuvre qualifiée aussi pressante. En formant des apprentis et des apprenties, vous investissez dans l'avenir... leur avenir et le vôtre. L'apprentissage vous permet d'offrir à vos travailleurs et à vos travailleuses une formation en milieu de travail qui sera complétée d'une formation théorique en établissement d'enseignement. Ce système vous aidera à doter vos employés des compétences qu'exigera le marché de demain.

L'apprentissage est fondé sur le principe que la meilleure façon d'apprendre un métier est de travailler avec quelqu'un qui l'a maîtrisé. En enseignant aux apprentis et aux apprenties les arts de votre métier, vous contribuez à créer une main-d'oeuvre qualifiée. Et le succès de toute entreprise, qu'elle soit grande ou petite, dépend d'une main-d'oeuvre qualifiée.

COMMENT FONCTIONNE L'APPRENTISSAGE?

En général, les programmes d'apprentissage durent de deux à cinq ans, selon le métier choisi. L'apprenti ou l'apprentie passera environ 90 pour 100 de son temps dans votre entreprise; il ou elle sera formé par votre main-d'oeuvre qualifiée et mettra en pratique les compétences apprises. Le reste du temps sera passé à apprendre les aspects techniques et théoriques du métier.

L'employeur doit accorder à l'apprenti ou à l'apprentie un congé temporaire pour recevoir la formation en établissement d'enseignement. Durant cette période, si l'employeur choisit de ne pas rémunérer l'apprenti ou l'apprentie, le gouvernement fédéral lui accorde un soutien financier.

À titre d'employeur, votre rôle consiste à garantir que les apprentis et les apprenties apprennent tous les aspects du métier; le rôle est donc des plus importants.

Les cahiers de normes de formation vous renseigneront sur les connaissances précises que doivent acquérir les apprentis et les apprenties.

EST-CE QUE JE DOIS PAYER L'APPRENTI OU L'APPRENTIE?

L'employeur doit payer le salaire de l'apprenti ou de l'apprentie durant la formation en milieu de travail. Les salaires varient selon le métier, et pour certains métiers sont fixés par règlement. L'apprenti ou l'apprentie reçoit les mêmes avantages sociaux que les employés réguliers de l'entreprise.

COMBIEN D'APPRENTIS OU D'APPRENTIES PUIS-JE EMBAUCHER?

Pour certains métiers, les règlements fixent le nombre d'apprentis ou d'apprenties pouvant être formés sous la direction d'un travailleur qualifié ou d'une travailleuse qualifiée.

QUELS SONT MES RAPPORTS AVEC LES APPRENTIS OU LES APPRENTIES?

En plus d'être des stagiaires, les apprentis et les apprenties sont vos employés. En conséquence, les rapports normaux employeur-employé existent entre l'employeur et l'apprenti ou l'apprentie. Si un employeur se voit dans l'obligation de congédier ou de licencier un apprenti ou une apprentie, il doit lui créditer le nombre d'heures qu'il ou elle a passé à la formation dans son entreprise.

QU'ARRIVE-T-IL UNE FOIS QUE LE PROGRAMME EST TERMINÉ?

À la fin du programme d'apprentissage, l'employeur n'est pas obligé de garder l'apprenti ou l'apprentie à son emploi. L'apprenti ou l'apprentie, d'autre part, n'est pas non plus tenu de continuer à travailler pour son employeur. Cependant, la plupart du temps, l'employeur et l'apprenti ou l'apprentie désirent continuer à travailler ensemble.

OÙ PUIS-JE OBTENIR DAVANTAGE DE RENSEIGNEMENTS?

Adressez-vous à un conseiller ou une conseillère en formation industrielle dans l'un des 26 bureaux de la Direction de l'apprentissage et des services à la clientèle. Vous trouverez la liste des bureaux dans les pages bleues de l'annuaire téléphonique à la rubrique «Gouvernement de l'Ontario, Apprentissage et métiers.» Pour connaître l'adresse du bureau le proche de votre domicile, vous pouvez également composer le numéro sans frais Renseignements COFAM.

RENSEIGNEMENTS COFAM

1-800-387-5656

CARON
SK 40
-072

Government
Publication

facts **OTAB** **COFAM**

WINTER 1995

WHAT IS OTAB?

The Ontario Training and Adjustment Board (OTAB) makes decisions about training Ontario's labour force and helping workers adjust to a changing economy. OTAB is unique in North America because it's run by a Board of Directors whose members represent business, labour, women, persons with disabilities, racial minorities, francophones, and educators and trainers. Although it receives broad policy direction from the Ontario government, OTAB is independent in its operations, planning and day-to-day management.

WHAT DOES OTAB DO?

OTAB directs, advises and funds training and adjustment programs, services and initiatives in six areas:

- ***Adjustment***
Adjustment programs and services help workers, organizations, sectors and communities understand, manage and anticipate changes resulting from shifts in the labour market. Assistance to organizations and communities is available for planning, feasibility studies, market research and/or product development. Workers involved in adjustment programs learn skills that will lead to new opportunities.
- ***Apprenticeship***
Apprenticeship is a mix of on-the-job and in-school training leading to



certification in a skilled occupation recognized by OTAB. Apprenticeship programs and services help workers and encourage young people, women, racial minorities and persons with disabilities to learn skilled occupations.

- ***Literacy and numeracy***
Programs and services in this area train workers and people who want to gain the basic literacy, communications, maths and sciences skills essential to succeed in today's increasingly technical workplaces.
- ***Preparing for employment***
Employment counselling programs and services provide people with personalized advice on career choice, a chance to learn job search techniques and opportunities for work experience. Opportunities for on-the-job training are also provided for people on social assistance.
- ***Workplace training, consulting and incentives***
Incentive programs support training programs for workers while consulting services help workplaces and industry organizations to identify training needs and solutions. Programs encourage joint employer-employee participation in training decision-making.
- ***Initiatives***
OTAB is pursuing a variety of initiatives, including sectoral training agreements that provide a framework for training for entire industries and Skills OK, which promotes a positive view of skilled trades to young people.

These programs, services and initiatives are provided by community colleges, secondary schools, unions, employers, community-based training organizations and private trainers.

WHO ARE OTAB'S DIRECTORS?

OTAB's Board of Directors is made up of 22 women and men nominated by key labour market groups: labour, business, women, persons with disabilities, racial minorities, francophones, and educators and trainers. Labour and business each nominated one of their directors to co-chair OTAB. There is also one non-voting director from each level of government: federal, provincial and municipal, and an alternate director who will serve if the director for persons with disabilities is absent or unable to act. Each director was chosen by the people they represent as an expert in training and adjustment issues. Aboriginal peoples are determining their relationship with OTAB. A seat on the board remains open to them.

WHAT DOES THE BOARD OF DIRECTORS DO?

The Board of Directors provides strategic policy direction for OTAB's management and operation. In 1994, the board set up five councils to review the effectiveness of current programs and services, and recommend how to create a comprehensive, proactive training and adjustment system. In addition, OTAB, the Government of Ontario, the Government of Canada and the Canadian Labour Force Development Board launched 25 Local Boards across Ontario. Local Boards are a new initiative to improve the efficiency and

Donald Green
Co-chair/
Business
Copresident/
Patronat



Glenn Pattinson
Co-chair/
Labour
Copresident/
Travailleurs et
Travailleuses



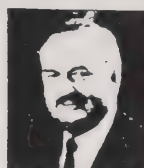
Joan Andrew
Provincial
Government/
Gouvernement
provincial



Allen Berg
Business/
Patronat



Stan Delaney
Persons with
Disabilities/
Personnes
handicapées



Pat Dillon
Labour/
Travailleurs et
Travailleuses



Jane Dobell
Educators and
Trainers/ Educateurs/
Éducatrices et
Formatrices/
Formatrices



Bill Dover
Business/
Patronat



Bonnie Ewart
Municipal
Government/
Municipalités



Marilyn Jones
Business/
Patronat



Maxine Jones
Labour/
Travailleurs et
Travailleuses



Michelle
Labelle
Francophones



Peter Lo
Business/
Patronat



Annamaria
Menozzi
Women/
Femmes



Sue Milling
Labour/
Travailleurs et
Travailleuses



Jay Nair
Labour/
Travailleurs et
Travailleuses



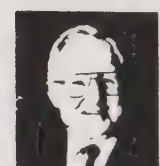
Ratna Omidvar
Racial Minorities/
Minorités raciales



Dace Phillips
Business/
Patronat



Julian Reid
Federal
Government/
Gouvernement
fédéral



Michael Reilly
Labour/
Travailleurs et
Travailleuses



David
Robertson
Labour/
Travailleurs et
Travailleuses



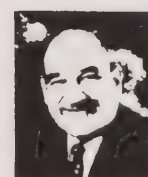
Pauline Sauvé
Business/
Patronat



Scott Seiler
Persons with
Disabilities
(Alternate)/
Personnes
handicapées
(Suppléant)



Roland Turner
Business/
Patronat



Dr. Mark Waldron
Educators and
Trainers/
Educateurs/
Éducatrices et
Formateurs/
Formatrices



Ontario Training
and Adjustment Board
Conseil ontarien de
formation et d'adaptation
de la main-d'œuvre







A further director representing labour will be nominated soon.

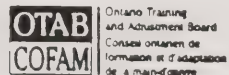
Un autre membre représentant les travailleurs et les travailleuses sera désigné sous peu.

THE BOARD OF DIRECTORS/CONSEIL D'ADMINISTRATION


effectiveness of training and adjustment programs and services at the community level.


For more information about OTAB's programs and services call:
OTAB Hotline 1-800-387-5656

OTAB COFAM	PRINT SPECIFICATIONS SPÉCIFICATIONS D'IMPRESSION
	 100% Post Consumer Recycled Paper Papier recyclé à 100% post-consommation
ISSN 1198-2306	 Printed in Canada Imprimé au Canada
Printed using Soya or Vegetable based inks Imprimé avec des encres de soya ou végétales	
THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN: CE DOCUMENT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN:	
 Disque ASCII Disk	 Braille
 Audio Cassette audio	 Large Print Gros caractères
© Queen's Printer for Ontario, 1995 © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1995	
For additional copies, specify format required and contact: Communications & Marketing Branch / Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec: La Direction des communications et de la commercialisation OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855	



OTAB HOTLINE NUMBER
1-800-387-5656

 100% Post Consumer Recycled Paper
Printed using Soya or Vegetable inks

Printed in Canada
ISSN 1198-2306 



HIVER 1995

QU'EST-CE QUE LE COFAM?

Le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre (COFAM) prend des décisions concernant les programmes de formation de la main-d'œuvre de l'Ontario et aide les travailleurs et travailleuses à s'adapter aux changements économiques. C'est le premier organisme du genre en Amérique du Nord à être dirigé par un conseil d'administration dont les membres représentent le patronat, les travailleurs et travailleuses, les femmes, les francophones, les minorités raciales, les personnes handicapées, les éducateurs et éducatrices, les formateurs et formatrices et les autochtones. Le COFAM reçoit des directives générales du gouvernement mais agit de façon autonome dans son fonctionnement, sa planification et sa gestion de tous les jours.

QUE FAIT LE COFAM?

Le COFAM offre des conseils, administre et finance les initiatives, programmes et services de formation et d'adaptation dans six secteurs :

- **Adaptation**
Les programmes et services d'adaptation aident les travailleurs et travailleuses, les organismes, les secteurs industriels et les communautés à comprendre, à administrer et à prévoir les changements qui surviennent sur le marché du travail. Les industries et les

communautés peuvent bénéficier d'aide dans leur planification, études de faisabilité, études du marché ainsi que dans la conception de produits. Les travailleurs et travailleuses qui participent à des programmes d'adaptation acquièrent de nouvelles compétences qui leur ouvrent de nouvelles perspectives d'emploi.

- **Apprentissage**

L'apprentissage allie la formation en milieu de travail à celle en établissement scolaire et mène à l'accréditation dans un métier spécialisé, reconnu par le COFAM. Les programmes d'apprentissage et les services aident les travailleurs et travailleuses et encouragent les jeunes, les femmes, les minorités raciales et les personnes handicapées à apprendre un métier spécialisé.

- **Langue et calcul**

Les programmes et services dans ce domaine sont destinés à former les travailleurs et travailleuses ainsi que ceux et celles qui désirent acquérir les connaissances élémentaires de la langue, des communications, du calcul et des sciences, pour réussir dans des milieux de travail de plus en plus technicisés.

- **Préparation à l'emploi**

Les programmes et services d'orientation professionnelle offrent aux personnes des conseils personnalisés sur le choix de carrière, leur permet d'apprendre des techniques pour la recherche d'emploi et leur offrent l'occasion d'acquérir une expérience de

travail. Les personnes bénéficiant de l'aide sociale ont également la chance d'être formées en milieu de travail.

- **Formation en milieu du travail, consultation et aide financière**

Les programmes d'aide financière appuient les programmes de formation des travailleurs et travailleuses tandis que les services de consultation aident les entreprises et leur personnel à identifier les besoins en formation et à y apporter des solutions. Les programmes encouragent les employeurs et employés à participer conjointement à la prise de décision dans la formation.

- **Initiatives**

Le COFAM entreprend toute une variété d'initiatives dont les ententes sectorielles qui fournissent un cadre de formation pour des industries toutes entières et Habilités OK qui présente aux jeunes un aspect positif des métiers. Ces programmes, services et initiatives sont offerts par les collèges communautaires, les écoles secondaires, les syndicats, les employeurs, les organismes communautaires de formation et les formateurs privés.

QUI SONT LES MEMBRES DU CONSEIL DU COFAM?

Le Conseil d'administration se compose de 22 personnes. Elles représentent les principaux groupes ou partenaires du marché du travail, soit : le patronat, les travailleurs et travailleuses, les femmes, les personnes handicapées, les minorités raciales, les francophones, les éducateurs et éducatrices et les formateurs et formatrices. Le patronat et les travailleurs et

CARON
SK40
-D72



SPRING 1995

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

WHAT IS OTAB?

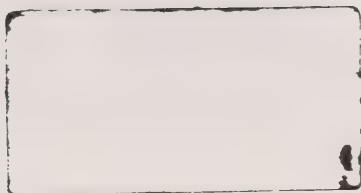
OTAB is the Ontario Training and Adjustment Board, an independent agency of the Ontario government. Set up in September 1993, it is the first organization of its kind in North America. OTAB is a powerful and dynamic organization leading the development of a highly-skilled labour force in Ontario. Ontario's labour force must keep pace with new technology, international competition, and changes in the economy and the way countries trade with each other.

WHAT DOES ADJUSTMENT MEAN?

Adjustment refers to programs and services that help individuals and communities adjust to changes such as layoffs, plant closures and new technology.

WHO ARE THE PEOPLE LEADING OTAB?

A Board of Directors, made up of 22 women and men. They represent the main groups, or partners, in the labour market. These are: labour, business, women, people with disabilities, racial minorities, francophones, and educators and trainers. Labour and business each selected one of their directors to co-chair OTAB. OTAB's directors were chosen by their peers for their ability to make a valuable contribution to OTAB. They are each experts in their particular field. Directors are appointed for up to three years and may be reappointed twice.



Aboriginal peoples are deciding how they will relate to OTAB, and a seat on the Board of Directors remains open to a representative.

There are also three non-voting directors on the Board from each level of government: federal, provincial and municipal.

The Board provides policy direction to a Chief Executive Officer who is responsible for OTAB's management and operation.

THE LABOUR MARKET PARTNERS	NUMBER OF SEATS ON BOARD OF DIRECTORS
Business	8 (including Co-chair)
Labour	8 (including Co-chair)
Women	1
Racial minorities	1
People with disabilities	1
Francophones	1
Educators and trainers	2
Aboriginal peoples	1 (vacant, being held)

HOW WILL DECISIONS BE MADE?

The Board of Directors reaches decisions through consensus.

WHO WAS RESPONSIBLE FOR LABOUR FORCE DEVELOPMENT BEFORE OTAB?

Before OTAB, several government ministries provided labour force development programs



and services. Many of these programs and services, and their staff, transferred to OTAB in October 1993.

WHAT PROGRAMS AND SERVICES TRANSFERRED TO OTAB?

OTAB directs, advises and funds training and adjustment programs, services and initiatives in six areas:

Adjustment

Adjustment programs and services help workers, organizations, sectors and communities understand, manage and anticipate changes resulting from shifts in the labour market. Assistance to organizations and communities is available for planning, feasibility studies, market research and/or product development. Workers involved in adjustment programs learn skills that will lead to new opportunities.

Apprenticeship

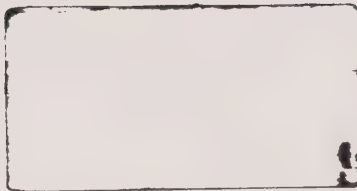
Apprenticeship is a mix of on-the-job and in-school training leading to certification in a skilled occupation recognized by OTAB. Apprenticeship programs and services help workers and encourage young people, women, racial minorities and persons with disabilities to learn skilled occupations.

Literacy and numeracy

Programs and services in this area train workers and people who want to gain the basic literacy, communications, maths and sciences skills essential to succeed in today's increasingly technical workplaces.

Preparing for employment

Employment counselling programs and services provide people with personalized advice on career choice, a chance to learn



job search techniques and opportunities for work experience. Opportunities for on-the-job training are also provided for people on social assistance.

Workplace training, consulting and incentives
Incentive programs support training programs for workers while consulting services help workplaces and industry organizations to identify training needs and solutions. Programs encourage joint employer-employee participation in training decision-making.

Initiatives

OTAB is pursuing a variety of initiatives, including sectoral training agreements that provide a framework for training for entire industries and Skills OK, which promotes a positive view of skilled trades to young people.

These programs, services and initiatives are provided by community colleges, secondary schools, unions, employers, community-based training organizations and private trainers.

HOW WILL OTAB IMPROVE THE LABOUR FORCE DEVELOPMENT SYSTEM?

OTAB will improve the system by:

- reducing overlaps, duplications and gaps in programs and services and by improving links among them,
- increasing the investment employers make in workplace training,
- finding new ways to help young people move more easily from school to work,

- gathering more information about the labour market to identify needed skills and resources,
- ensuring programs and services are accessible and equitable for all Ontarians.
- making sure the programs and services offered fully meet the needs of all Ontarians, and
- making it easier for people to get the programs and services they need when, where and how they need them.

WHAT ARE LOCAL BOARDS?

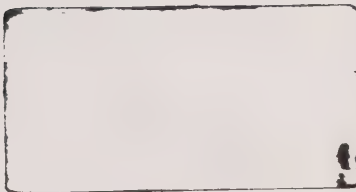
A network of Local Boards is being established across the province. Local Boards, made up of local groups interested in training issues, will be responsible for identifying and helping to address local training needs. OTAB, the provincial and federal governments, and the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB) worked together to determine how and where Local Boards should be established. A Local Board Implementation Guide: How to Set up a Local Board, is available from the Hotline.

WHAT IS OTAB COSTING?

OTAB is making better use of existing training dollars. The funding allocation for the programs and services that transferred to it was approximately \$450 million in 1994/95.







WHO DELIVERS OTAB'S PROGRAMS AND SERVICES?

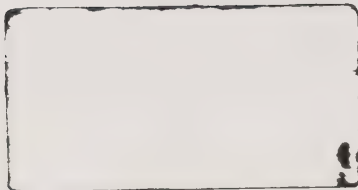
OTAB's programs and services are available across Ontario, through OTAB field offices, community colleges, secondary schools,




unions, employers, community-based training agencies and private trainers.

For more information about OTAB's programs and services call: the OTAB Hotline 1-800-387-5656.

OTAB COFAM	PRINT SPECIFICATIONS SPÉCIFICATIONS D'IMPRESSION
	 100% Post Consumer Recycled Paper Papier recyclé à 100% post-consommation
ISSN 1198-2306	 Printed in Canada Imprimé au Canada
Printed using Soya or Vegetable based inks Imprimé avec des encres de soya ou végétal	
THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN: CE DOCUMENT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN:	
 Disque ASCII Disk	 Braille
 Audio Cassette audio	 Large Print Gros caractères
© Queen's Printer for Ontario, 1995 © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1995	
For additional copies, specify format required and contact: Communications & Marketing Branch / Pour obtenir des copies supplémentaires, spécifiez le format désiré et communiquez avec: La Direction des communications et de la commercialisation OTAB Fax COFAM: (416) 314-8855	



OTAB COFAM	Ontario Training and Adjustment Board Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre
OTAB HOTLINE NUMBER 1-800-387-5656	
 100% Post Consumer Recycled Paper Printed using Soya or Vegetable inks	Printed in Canada ISSN 1198-2306

PRINTEMPS 1995 QUESTIONS COMMUNES

QU'EST-CE QUE LE COFAM?

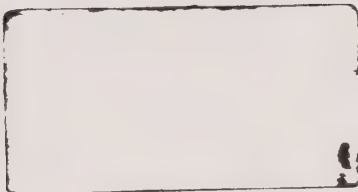
Le COFAM est le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, un organisme indépendant du gouvernement de l'Ontario. Établi en septembre 1993, c'est le premier organisme du genre en Amérique du Nord. Le COFAM est un organisme puissant et dynamique qui a pour mandat de développer une main-d'œuvre hautement qualifiée en Ontario. La main-d'œuvre de l'Ontario doit emboîter le pas à la nouvelle technologie, être en mesure de rivaliser à armes égales sur le marché mondial, et de faire face aux changements dans l'économie et dans les échanges entre pays.

QU'ENTEND-ON PAR ADAPTATION?

Il s'agit des programmes et des services destinés à aider les particuliers et les communautés à s'adapter aux changements comme les mises à pied, les fermetures d'usines et la nouvelle technologie.

QUELLES SONT LES PERSONNES QUI DIRIGENT LE COFAM?

Le Conseil d'administration se compose de 22 personnes. Elles représentent les principaux groupes ou partenaires du marché du travail, à savoir : le patronat, les travailleurs et les travailleuses, les femmes, les personnes handicapées, les minorités raciales, les francophones, les éducateurs et les éducatrices et les formateurs et les formatrices. Le patronat et les travailleurs et travailleuses ont chacun nommé un de leurs

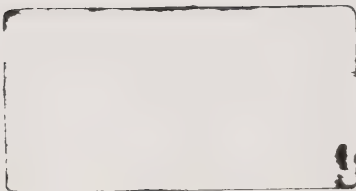


membres au Conseil d'administration pour assurer la coprésidence du COFAM. Les membres du Conseil d'administration ont été choisis par leurs pairs pour leur expertise dans leur domaine de spécialisation. Les membres du Conseil d'administration sont nommés pour un mandat de trois ans qui peut être renouvelé deux fois.

Les peuples autochtones examinent actuellement leurs rapports avec le COFAM. Un siège demeure vacant à leur intention.

Il y a également trois membres sans droit de vote représentant chaque palier de gouvernement : fédéral, provincial et municipal.

Le Conseil d'administration guide l'Administrateur en chef dans l'orientation des politiques du COFAM. L'Administrateur en chef est responsable de la gestion et du fonctionnement du COFAM.



**LES PARTENAIRES
DU MARCHÉ DU
TRAVAIL**

Patronat

**NOMBRE DE SIÈGES
AU CONSEIL
D'ADMINISTRATION**8 (y compris le
coprésident)Travailleurs et
travailleuses8 (y compris le
coprésident)

Femmes

1

Minorités raciales

1

Personnes
handicapées

1

Francophones

1

Éducateurs /
éducatrices et
Formateurs /
formatrices

2

Peuples autochtones 1 (vacant, en attente)

**COMMENT LES DÉCISIONS SERONT-
ELLES PRISES?**

- Le Conseil d'administration arrive à ses décisions par consensus.

**QUI ÉTAIT RESPONSABLE DE LA MISE
EN VALEUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE
AVANT LA CRÉATION DU COFAM?**

Avant la création du COFAM, plusieurs ministères offraient des programmes et services de mise en valeur de la main-d'œuvre. Un grand nombre de ces programmes et services et le personnel qui y était affecté ont transféré au COFAM en octobre 1993.

QUE FAIT LE COFAM?

Le COFAM établit les critères gouvernant les programmes, services et initiatives de formation et d'adaptation, conseille les intermédiaires de ces programmes, et assure le financement de ces programmes. Le COFAM est actif dans six domaines :

Adaptation

Les programmes et services d'adaptation aident les travailleurs, les travailleuses, les entreprises, les secteurs économiques et les communautés à comprendre, à apprivoiser et à prévoir les changements résultant de transformations du marché du travail. L'aide offerte aux entreprises et aux communautés porte sur la planification, l'étude de faisabilité, l'étude de marchés et le développement de produits. Les travailleurs et les travailleuses participant à des programmes d'adaptation acquièrent des compétences qui aboutiront à de nouveaux débouchés.

Alphabétisation et apprentissage du calcul

Les programmes et services dans ce domaine sont destinés à former les personnes, employées ou non, qui cherchent à acquérir les connaissances de base en lecture, en écriture, en communication, en calcul et dans les sciences qui sont essentielles pour réussir dans les milieux de travail d'aujourd'hui, où la technologie joue un rôle sans cesse croissant.

Apprentissage

L'apprentissage est une combinaison de formation en milieu de travail et de formation en établissement d'enseignement menant à l'obtention d'un certificat dans un emploi spécialisé reconnu comme tel par le COFAM.

Les programmes et services d'apprentissage aident les travailleurs et les travailleuses, et encouragent les jeunes, les femmes, les minorités raciales et les personnes handicapées à apprendre un emploi spécialisé.

Formation en milieu de travail, consultation et incitatifs

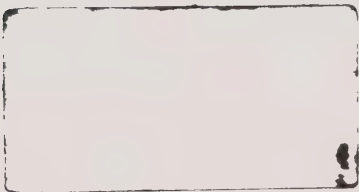
Les programmes d'incitatifs financiers appuient les programmes de formation à l'intention des travailleurs et des travailleuses, tandis que les services de consultation aident les entreprises et les organismes industriels à identifier les besoins en formation et à y apporter des solutions. Les programmes encouragent les employeurs et les employés à collaborer à la prise de décisions sur la formation.

Préparation à l'emploi

Les programmes et services d'orientation professionnelle offrent des conseils personnalisés sur les choix de carrière et les techniques de recherche d'emploi, ainsi que la possibilité d'acquérir de l'expérience de travail. Ils offrent également, aux bénéficiaires de l'aide sociale, des possibilités de formation en milieu de travail.

Initiatives

Le COFAM entreprend toute une variété d'initiatives, dont les ententes sectorielles qui fournissent un cadre de formation pour des secteurs industriels entiers et Habiletés OK qui présente aux jeunes l'aspect positif des métiers.

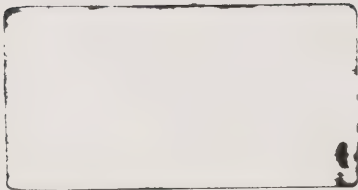


Ces programmes, services et initiatives sont offerts par les collèges communautaires, les écoles secondaires, les syndicats, les employeurs, les organismes communautaires de formation et les formateurs privés.

COMMENT LE COFAM AMÉLIORERA-T-IL LE SYSTÈME DE MISE EN VALEUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE?

Le COFAM améliorera le système de mise en valeur de la main-d'œuvre :

- en réduisant le chevauchement, le double emploi et les lacunes entre les programmes et services en resserrant les liens entre eux,
- en augmentant les investissements des employeurs dans la formation en milieu de travail,
- en trouvant de nouveaux moyens de faciliter aux jeunes le passage de l'école au travail,
- en recueillant plus de données sur le marché du travail afin de mieux identifier les compétences et les ressources nécessaires,
- en s'assurant que les programmes et services sont équitables et accessibles à tous les Ontariens et Ontariennes,
- en s'assurant que les programmes et services offerts répondent pleinement aux besoins de tous les Ontariens et Ontariennes, et



- en facilitant l'accès des gens aux programmes et services dont ils ont besoin, en temps et en lieu opportuns.

QU'EST-CE QUE LES COMMISSIONS LOCALES?

Un réseau de commissions locales sera établi dans toute la province. Les commissions locales seront composées d'intervenants locaux dans la formation, et elles auront pour mandat d'identifier les besoins locaux en formation et d'aider à y répondre. Le COFAM, le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral ainsi que la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO) se sont concertés pour déterminer comment les commissions seraient constituées et quelles en seraient les délimitations régionales. On peut obtenir le *Guide de mise en œuvre des commissions locales : comment établir une commission locale en Ontario* en communiquant avec Renseignements COFAM.

QUE COÛTE LE COFAM?

Le COFAM fait usage plus efficace de fonds existants. Pour l'exercice 1994-1995, environ 450 millions de dollars ont été affectés au financement des programmes et services transférés au COFAM.

QUI OFFRE LES PROGRAMMES ET SERVICES DU COFAM?

Les programmes et services du COFAM sont disponibles partout en Ontario; ils sont offerts par des bureaux régionaux du COFAM, des collèges communautaires, des écoles secondaires, des syndicats, des employeurs, des organismes communautaires de formation et des formateurs et formatrices du secteur privé.

Common Core Training for Precision Machining/Tooling

September 1994

WHAT IS THE PRECISION MACHINING/TOOLING COMMON CORE?

The common core concept is a new way of organizing the in-school curriculum for apprentices in four Precision Machining/Tooling trades: **General Machinist, Pattern Maker, Tool and Die Maker and Mould Maker**. It is based on the skills/competencies "common" to the four Precision Machining/Tooling trades.

WHY INTRODUCE A COMMON CORE CONCEPT FOR THE PRECISION MACHINING/TOOLING TRADES?

- The Precision Machining/Tooling Common Core concept is a flexible and innovative way to serve apprentices, employers, and training delivery agencies.
- For apprentices, the common core concept means easier access to in-school training, and more flexibility when selecting an area in the Precision Machining/Tooling sector.
- For the employer, the common core approach trains apprentices to develop a broader theoretical knowledge and range of skills. Scheduling in-school training is more convenient, and each apprentice will receive a standardized core of training.
- For the training delivery agency, it makes more efficient use of classroom space by eliminating separate classes in each trade during the first level of schooling, and improves attendance.

HOW WERE THESE COMMON COMPETENCIES IDENTIFIED?

The common competencies were identified by Provincial Advisory Committees, College Curriculum Advisory Committees and the Apprenticeship and Client Services Branch (ACSB) using apprenticeship training standards.

HOW WAS THE COMMON CORE CURRICULUM DEVELOPED FOR THE PRECISION MACHINING/TOOLING TRADES?

The common core curriculum was developed by the Precision Machining/Tooling College Curriculum Advisory Committee, Executive Heads of Apprenticeship Training and Provincial Advisory Committees. This curriculum was tested in pilot programs at colleges, and evaluated by the College Curriculum Advisory Committee, Provincial Advisory Committees, ACSB and Industry.

ARE APPRENTICES IN THE FOUR PRECISION MACHINING/TOOLING TRADES REGISTERED FOR BASIC, INTERMEDIATE, AND ADVANCED IN-SCHOOL PERIODS UNDER THE COMMON CORE?

Since **January 1, 1994**, all new apprentices scheduled for their first in-school session take the Precision Machining/Tooling Common Core curriculum followed by specialty modules. New apprentices are no longer scheduled for **Basic** in-school training for the four Precision Machining/Tooling trades.

WHAT TRAINING PROGRAMS ARE IN PLACE FOR APPRENTICES ONCE THEY COMPLETE THE COMMON CORE?

Apprentices who have completed the common core enter the trade specialty levels for the trade in which they are registered.

HOW MANY HOURS OF IN-SCHOOL TRAINING ARE INVOLVED FOR COMMON CORE AND SPECIALTY PROGRAMS FOR THE FOUR PRECISION MACHINING/TOOLING TRADES?

The Common Core for the four Precision Machining/Tooling trades is 240 hours. Each of the specialty programs is a maximum of 240 hours for a maximum government-purchased in-school duration of 720 hours.

WILL APPRENTICES IN OTHER PRECISION MACHINING/TOOLING TRADES BE REGISTERED IN THE COMMON CORE?

This topic will be on the agenda for discussion by the Precision Machining/Tooling Sectoral Provincial Advisory Committee.

All machining and tooling apprenticeships will be assessed and will become part of the common core where appropriate.

IS ON-THE-JOB TRAINING FOR APPRENTICES UNDER THE COMMON CORE CONCEPT ANY DIFFERENT FROM THE PREVIOUS SYSTEM?

On-the-job training is based on approved apprenticeship training standards for the four Precision Machining/Tooling trades. Employers monitor the progress of training by signing off the training standards with their apprentices.

HOW DO I APPLY?

For more information talk to a Training Consultant at an Apprenticeship and Client Services Office. Call the toll-free OTAB Hotline for the office nearest you.

OTAB HOTLINE NUMBER
1-800-387-5656

DANS LE CADRE DU TRONC COMMUN, LES APPRENTIS ET LES APPRENTIES DES QUATRE MÉTIERS DU SECTEUR DE L'USINAGE/OUTILLAGE DE PRÉCISION SONT-ILS INSCRITS À DES COURS DE BASE, INTERMÉDIAIRES ET AVANCÉS?

Depuis le 1^{er} Janvier 1994, les nouveaux

apprentis et les nouvelles apprenties ne suivent

plus un programme de formation **de base** en

établissement dans les quatre métiers du

secteur de l'usinage/outillage de précision.

Tous les nouveaux apprentis et les nouvelles

apprenties dans les métiers de machiniste,

modelleur ou modelleuse, outilleur-ajusteur ou

outilleuse-ajusteuse et confectionneur ou

confectionneuse de moules qui débutent leur

première session en établissement

d'enseignement sont inscrits au programme de

tronc commun du secteur de l'outillage/

usinage de précision, suivi d'un programme de

spécialisation.

QUELS PROGRAMMES DE FORMATION SONT OFFERTS AUX APPRENTIS ET AUX APPRENTIES UNE FOIS ILS ONT COMPLÉTÉ LE TRONC COMMUN?

Les apprentis et apprenties qui ont terminé avec succès le tronc commun peuvent suivre le programme de spécialisation correspondant au métier auquel ils sont inscrits.

COMBIEN D'HEURES DE FORMATION EN ÉTABLISSMENT D'ENSEIGNEMENT SONT PRÉVUES POUR LE TRONC COMMUN ET LES PROGRAMMES DE SPÉCIALISATION DANS LES MÉTIERS DU SECTEUR DE L'USINAGE/OUTILLAGE DE PRÉCISION?

Le programme de tronc commun du secteur de l'usinage/outillage de précision dure 240 heures. Chaque programme de spécialisation dure 240 heures. L'achat de formation du gouvernement auprès des établissements d'enseignement se limite à 720 heures.

LES APPRENTIS ET LES APPRENTIES DES AUTRES MÉTIERS DU SECTEUR DE L'USINAGE/OUTILLAGE DE PRÉCISION S'INSCRIRONT-ILS AU PROGRAMME DE TRONC COMMUN?

Cette question sera à l'ordre du jour du Comité consultatif provincial du secteur de l'usinage/outillage de précision.

Tous les apprentis et toutes les apprenties du secteur de l'usinage/outillage de précision seront évalués et intégrés au programme, le cas échéant.

SELON LE CONCEPT DE TRONC COMMUN, LA FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL EST-ELLE DIFFÉRENTE DE L'ANCIEN SYSTÈME?

La formation en milieu de travail est basée sur les normes de formation approuvées par le ministère dans les quatre métiers du secteur de l'usinage/outillage de précision. Les employeurs suivent les progrès de la formation en co-signant avec l'apprenti ou l'apprentie, le cahier des normes de formation.

COMMENT S'INSCRIRE?

Pour plus de renseignements, communiquez avec un Conseiller ou une Conseillère en formation dans l'un des bureaux de l'apprentissage et des services à la clientèle. Appelez Renseignements COFAM et demandez l'adresse du bureau le plus proche de chez vous.

1-800-387-5656

RENSEIGNEMENTS COFAM

ISSN 1198-2306

Septembre 1994

Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

Tronc commun de formation dans le secteur de l'usinage/outillage de précision

QU'EST-CE QUE LE TRONC COMMUN DE FORMATION DANS LE SECTEUR DE L'USINAGE/OUTILLAGE DE PRÉCISION?

Le concept de tronc commun est une nouvelle façon d'organiser le programme de formation en apprentis et apprenties dans quatre métiers de ce secteur : **Machiniste, modelleur ou modelleuse, outilleur-ajusteur ou outilleuse-ajusteuse et confectionneur ou confectionneuse de moules**. Ce concept est basé sur les compétences communes à plusieurs métiers étroitement liés dans le secteur de l'usinage/outillage de précision.

POURQUOI INTRODUIRE UN CONCEPT DE TRONC COMMUN DANS LES MÉTIERS DE L'USINAGE/OUTILLAGE DE PRÉCISION?

- Le concept de tronc commun dans le secteur de l'usinage/outillage de précision est une façon souple et novatrice de répondre aux besoins de formation des divers intéressés; les apprentis et les apprenties, les employeurs et les établissements de formation.

- Pour les apprentis et les apprenties, le concept de tronc commun signifie un meilleur accès à la formation en établissement d'enseignement et des perspectives de carrière plus souples au moment de choisir une spécialisation dans le secteur de l'usinage/outillage de précision.

- Pour les employeurs, le concept de tronc commun offre l'avantage d'amener les

COMMENT A-T-ON IDENTIFIÉ LES COMPÉTENCES COMMUNES?

- Pour les établissements de formation, ce concept favorisera une utilisation plus judicieuse des salles de cours, en raison du décloisonnement des classes dans chaque métier durant le premier niveau d'enseignement, et un meilleur taux de participation dans les cas où la formation est offerte à proximité du domicile.

Les compétences communes ont été identifiées par les comités consultatifs provinciaux, les comités consultatifs du programme collégial et la Direction de l'apprentissage et des services à la clientèle à partir des normes de formation par l'apprentissage du Ministère, en consultation avec l'industrie.

COMMENT A-T-ON ÉTABLI UN TRONC COMMUN POUR LES MÉTIERS DU SECTEUR DE L'USINAGE/OUTILLAGE DE PRÉCISION?

Le programme de cours de tronc commun a été élaboré par le comité consultatif du programme collégial pour le secteur de l'usinage/outillage de précision, les chefs exécutifs des programmes d'apprentissage et les comités consultatifs provinciaux. Ce programme a été offert dans des collèges dans le cadre de projets pilotes et évalué par le comité consultatif du programme collégial, les comités consultatifs provinciaux, la Direction de l'apprentissage et des services à la clientèle et l'industrie.

facts

Governance
Publication

OTAB
COFAM

CAD ON

SK 40

- 072

FALL 1994

HELP CENTRES EMPLOYMENT COUNSELLING SERVICE

The Ontario Training and Adjustment Board (OTAB) funds and supports 17 independent, community-based agencies.

These agencies, or "Help Centres," provide vocational counselling services to adults.

"Clients" discover and access training and educational opportunities that will lead to job opportunities. These services include:

- *job and vocational counselling.*

These services may include developing ways to break down barriers a client may have to getting a job; counselling on how to deal with a change to, or loss of, a job; and developing together a plan of action for job-search training or further education.

- *training and education brokering.*

The counsellor can work with the client and a training institution to ensure that the client is receiving the appropriate training.

- *training, education and labour market information.*

Help centres can help clients make better career decisions because their staff are experts on their local labour markets.

- *adjustment services to companies that are closing or downsizing either through Community Adjustment Projects or on a fee-for-service basis.*

Adjustment services may include working with the company and workers to see what needs to be done; counselling the workers themselves and providing information on training opportunities.

In addition to assisting people without jobs, the Centres also help clients considering a career change, who think their job is in danger of being lost, and immigrants who may need extra help finding their first job.

Help Centres are especially interested in working with people who:

- have been unemployed for a long period of time;
- have lost their jobs because of plant closures or because of new technology;
- are older and unemployed; and
- people who haven't been in the labour force for some time and want to work again.

Clients of Help Centres are 25 years of age and older. (People under the age of 25 are encouraged to visit Youth Employment Counselling Centres.)

A Help Centre will offer services in French if it is located in an area covered by the French Language Services Act. Help Centres in Toronto offer services in a number of languages in addition to English and French.

OTAB gives \$100,000 a year to existing Centres to cover some of the costs of offering

adult vocational counselling services. In addition, some Centres receive funding under the Community Adjustment Project to assist employees affected by small closures. Help Centres also receive funding from a variety of other sources such as the federal government, ministries of the Ontario government, unions and the United Way.

Each Centre makes decisions about how best to help its community. OTAB provides funding, support and broad program directions on what to do. This lets the Centres better meet the needs of the local community they serve.

HELP CENTRES FUNDED AS OF AUGUST 1994

*Cambridge Community Opportunities
Development Association
(CODA)
519-623-9380

*Cornwall Employment and
Education Resource
Centre of Cornwall and
District Inc.
613-933-9675

Guelph Centre for Employable
Workers
519-821-3001

Hamilton Hamilton Help Centre
905-521-9125

Kitchener The Working Centre
519-743-1151

*London	London Unemployment Help Centre Inc. 519-439-0501
*Niagara Falls	Niagara Falls Occupation Help and Development Centre 905-358-0203
*Oshawa	Durham Region Unemployed Help Centre 905-579-1821
*Owen Sound	Y-Employment Services 519-371-9222 - Hanover office 519-364-3163 - Port Elgin office 519-389-3835
St. Catharines	St. Catharines Unemployed Help Centre 905-685-1353
St. Thomas	Community Outreach Programs of Elgin 519-633-7777
*Sault Ste. Marie	Sault Community Information and Career Centre Inc. 705-759-3993
*Sudbury	Sudbury Vocational Resource Centre Inc. 705-671-2544
*Toronto	A.C.C.E.S. For New Canadians 416-594-6611 - Scarborough office 416-288-8830

*Windsor	Unemployed Help Centre of Windsor Inc. 519-944-4900
*City of York	City of York Help Centre 416-789-7925
*York Region	York Region Help Centre 905-669-5330

Many of the Help Centres are among the community-based agencies in Ontario that deliver the TRANSITIONS program (See * to note which Help Centres are also TRANSITIONS program brokers.) TRANSITIONS is a \$4,500 training credit program for those who are 45 years of age or older and have been recently laid off or have received notice of layoff from a permanent job. It allows laid-off workers to take training that will improve their chances of finding a new job.

People interested in the program should ask if their local Help Centre has a TRANSITIONS program broker.

For more information, call the local Help Centre or the OTAB Hotline.



Ontario Training
and Adjustment Board
Conseil ontarien de
formation et d'adaptation
de la main-d'œuvre

OTAB HOTLINE NUMBER

1-800-387-5656



100% Post Consumer Recycles Paper
Printed using Soya or Vegetable Inks

Printed in Canada
ISSN 1198-2306



Plusieurs Centres d'aide comptent parmi les organismes communautaires de l'Ontario qui dispensent le programme TRANSITION. (Voir les Centres marqués d'un astérisque.) Ce programme accorde un crédit de formation de 4 500 \$ aux personnes de 45 ans et plus qui ont été mises à pied

St. Thomas	Community Outreach Programs of Elgin	519-633-7777
*Sault Ste. Marie	Sault Community Information and Career Centre Inc.	705-759-3993
*Sudbury	Le Centre de ressources professionnelles de Sudbury	705-671-2544
*Toronto	A.C.C.E.S. For New Canadians	416-594-6611 - bureau de Scarborough 416-288-8830
*Windsor	Unemployed Help Centre of Windsor Inc.	519-944-4900
Ville de York	Centre d'aide de la Ville de York	416-789-7925
Région de York	Centre d'aide de la Région de York	905-669-5330

*Cornwall	Centre de ressources d'emploi et d'éducation de Cornwall et de District Inc. 613-933-9675
Guelph	Centre for Employable Workers 519-821-3001
Hamilton	Centre d'aide de Hamilton 905-521-9125
Kitchener	The Working Centre 519-743-1151
*London	London Unemployment Help Centre Inc. 519-439-0501
*Niagara Falls	Niagara Falls Occupation Help and Development Centre 905-358-0203
*Oshawa	Durham Region Unemployed Help Centre 905-579-1821
*Owen Sound	Y-Employment Services 519-371-9222 - bureau de Hanover 519-364-3163 - bureau de Port Elgin 519-389-3835
St. Catharines	St. Catharines Unemployed Help Centre 905-685-1353

de 25 ans sont encouragés à visiter les Centres de consultation pour l'embauche des jeunes.)

Un Centre d'aide offre des services en français dans les régions où la Loi sur les services en français s'applique. Les Centres d'aide de Toronto offrent des services dans des langues autres que l'anglais et le français.

Le COFAM accorde 100 000 \$ par année aux Centres existants, pour couvrir une partie des dépenses en services d'orientation professionnelle aux adultes. De plus, certains Centres reçoivent des fonds du *Community Adjustment Project Fund* pour aider les employés touchés par la fermeture de petites entreprises. Les Centres d'aide reçoivent également des fonds provenant de plusieurs autres sources, notamment du gouvernement fédéral, de ministères du gouvernement de l'Ontario, des syndicats et de Centraide.

Chaque Centre décide de la façon la plus appropriée d'aider sa communauté. Le COFAM procure des fonds, un soutien et une orientation générale. Ainsi les Centres sont en mesure de mieux répondre aux besoins de la communauté qu'ils desservent.

LES CENTRES D'AIDE EN PLACE EN AOÛT 1994

*Cambridge
Community Opportunities
Development Association
(CODA)
519-623-9380

- des renseignements sur la formation, l'éducation et le marché du travail, connaît bien le marché local du travail, il est en mesure d'éclairer les clients et clientes à faire de meilleurs choix de carrière.

- des services d'adaptation aux compagnies qui ferment ou qui rationalisent leurs activités par le biais de projets communautaires d'adaptation ou de services rémunérés Les services d'adaptation peuvent comporter une intervention auprès de la compagnie et des travailleurs et travailleuses afin d'établir ce qu'il faut faire, conseiller les travailleurs et travailleuses et fournir des renseignements sur les possibilités de formation.

En plus d'aider les personnes sans emploi, les Centres aident les clients et clientes qui envisagent un changement de carrière ou qui pensent perdre leur emploi, de même que les nouveaux venus au Canada qui ont besoin d'aide, plus spécialement pour se trouver un premier travail.

Les Centres d'aide désirent particulièrement assister les personnes :

- sans emploi depuis une longue période; ayant perdu leur travail en raison d'une fermeture d'usine ou de l'emploi de nouvelles technologies;
- plus âgées et sans emploi; ou désirant réintégrer le marché du travail après une absence prolongée.

Les clients et clientes des Centres d'aide doivent avoir au moins 25 ans. (Les moins

SERVICES D'ORIENTATION DES PROFESSIONNELLE DES CENTRES D'AIDE

Le Conseil ontarien de formation et
d'adaptation de la main-d'œuvre (COFAM)
finance et appuie 17 organismes
communautaires indépendants.

Ces organismes ou "Centres d'aide"
procurent des services d'orientation
professionnelle aux adultes. Ils permettent
aux clients et clientes de repérer des
possibilités d'éducation et de formation qui
leur ouvriront des débouchés sur le marché
du travail. Ces services comprennent :

- une *orientation professionnelle*
Il peut s'agir de trouver des moyens de
surmonter les barrières qui font obstacle
à l'obtention d'un emploi, conseiller sur
la façon de faire face à un changement
ou à une perte d'emploi ou encore,
concevoir avec le client ou la cliente un
plan d'action pour un emploi, pour
entreprendre une formation dans la
recherche d'un emploi ou poursuivre
son éducation.

- des *services d'intermédiaires de formation et
d'éducation*
Le conseiller ou la conseillère travaille
en collaboration avec le client ou la
cliente et l'établissement de formation
pour s'assurer de la pertinence des
cours dispensés.

facts

Government
Publication

OTAB
COFAM

FALL 1994

APPRENTICESHIP TRADE CERTIFICATION IN ONTARIO

CA2 ON
SK 40
-072

WHAT DOES TRADE CERTIFICATION MEAN?

To be certified in a trade in Ontario means you have a **Certificate of Qualification**, sometimes referred to by industry as a licence. It proves you have met the standards set by the industry for a trade.

WHY DO I NEED CERTIFICATION?

As a certified journeyperson, your skills will be formally and financially recognized. Potential employers will know you are a qualified worker, and have the skills and knowledge to do the work. With a certificate, you can work in a Compulsory Trade (see list).

WHAT IS THE DIFFERENCE BETWEEN COMPULSORY AND VOLUNTARY CERTIFIED TRADES?

You must pass a written exam and obtain a Certificate of Qualification to work in a compulsory trade in Ontario. Only a worker with a Certificate of Qualification OR a registered apprentice may work in these trades.

Anyone working in a compulsory trade who does not have a certificate or is not registered as an apprentice may be fined.

Workers are not required to hold a certificate to work in a voluntary trade. However,

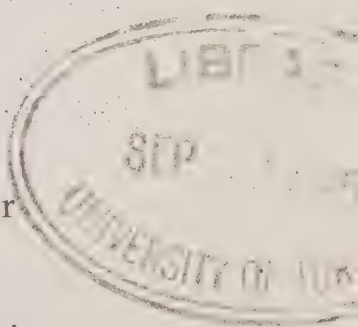
many unions and employers may require people to have a certificate as a condition of employment.

COMPULSORY TRADES

Alignment and brakes mechanic
Auto body repairer
Auto body and collision damage repairer
Electrician (construction and maintenance)
Electrician (domestic and rural)
Fuel and electrical systems mechanic
Hairstylist
Mobile crane operator (Branch 1)
Mobile crane operator (Branch 2)
Motorcycle mechanic
Motor vehicle mechanic
Plumber
Refrigeration and air conditioning mechanic
Sheet metal worker
Steamfitter
Tower crane operator
Transmission mechanic
Truck trailer repairer

VOLUNTARY TRADES

Air-cooled and marine engine mechanic
Arborist
Assistant cook
Automatic machinist
Automotive machinist
Automotive painter
Baker
Boat motor mechanic
Brick and stone mason
Cement mason
Construction boilermaker
Construction millwright
Cook
Farm equipment mechanic
Fitter (structural steel/platework)
General carpenter
General machinist



Glazier and metal mechanic
Heavy duty equipment mechanic
Horticulturist (landscaper - greenskeeper)
Horticulturist (nursery - greenhouse worker)
Industrial electrician
Industrial mechanic (millwright)
Industrial woodworker
Ironworker
Junior baker
Lather
Lineworker - construction
Lineworker - power
Marine and small powered equipment
mechanic
Mould maker
Painter and decorator (commercial/residential)
Painter and decorator (industrial)
Pâtissier
Plasterer
Pattern maker
Radio and television service technician
Small engine mechanic
Small engine mechanic (construction)
Sprinkler and fire protection installer
Tool and die maker

DO I HAVE ENOUGH EXPERIENCE?

People who have not completed an apprenticeship training program in Ontario may qualify to write the examination for a Certificate of Qualification. They must provide documented proof of trade experience equal to, or greater than, the term of the approved apprenticeship training program. People who have a Certificate of Qualification with a Red Seal from another jurisdiction in Canada must obtain an Ontario certificate without examination by paying the required fee. The local office of the Apprenticeship and Client Services Branch can inform you of the requirements for a specific trade.

WHAT IS A "RED SEAL?"

Apprenticeship training and certification is different in each province and territory. The Interprovincial Standards Program, or "RED SEAL," allows skilled workers to move from one province to another in Canada and have their skills recognized.

HOW DO I APPLY FOR CERTIFICATION?

Visit an office of the Apprenticeship and Client Services Branch. You will need to provide proof that you are experienced in a trade by bringing one of the following documents:

1. Letters from current or past employers, on company letterhead, which give the company name and address, exact dates of employment, number of hours worked, position title and a complete description of job duties.
or
2. A letter from a union, on union letterhead, giving the same information.
or
3. Apprenticeship documents including certificates of qualification from other provinces or countries specifying the duration of the apprenticeship.
or
4. If you cannot provide any of the above, bring a letter listing current and past employers, exact dates of employment, number of hours worked, position title and a complete description of job duties. This letter, called a statutory declaration, is a sworn statement of fact. It must be signed by a lawyer, notary public or any other commissioner of oaths. Many legal aid and community agencies provide this service.

HOW MUCH DOES IT COST?

If your application is approved and you pass the required exam, you must pay \$29.00 to obtain a voluntary trade certificate or \$40.50 to obtain a compulsory trade certificate.

WHAT IS REQUIRED TO PASS AN EXAM?

The exams have multiple-choice questions and the Ontario pass mark is 60 per cent. Candidates obtaining 70 per cent or more qualify for a Red Seal in those programs in which Ontario participates.

In the Hoisting Engineer trades, you must pass a Demonstration of Skills test before you can write the exam.

WHERE DO I APPLY?

If you want to know more, or want to write a certification exam, visit the Apprenticeship and Client Services office in your area. Offices are listed in the blue pages of the telephone book under "Government of Ontario, Apprenticeship" and "Trades." Or you can call the toll-free OTAB Hotline for the office nearest you.



Ontario Training
and Adjustment Board
Conseil ontarien de
formation et d'adaptation
de la main-d'œuvre

OTAB HOTLINE NUMBER
1-800-387-5656



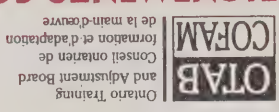
100% Post Consumer Recycled Paper
Printed using Soya or Vegetable Inks

Printed in Canada
ISSN 1198-2306



les page bleues de l'annuaire téléphonique
sous la rubrique « Gouvernement de
l'Ontario apprentissage et métiers », ou
vous pouvez appeler sans frais
Renseignements COFAM pour connaître les
coordonnées du bureau le plus proche.

RENSEIGNEMENTS COFAM
1-800-387-5656



documents ci-haut mentionnés, apportez une lettre comprenant la liste de vos employeurs actuel et précédents, le nombre d'heures travaillées, le titre de votre poste et la description détaillée de vos tâches. Cette lettre, nommée déclaration solennelle, tient lieu d'une déclaration sous serment des faits. Elle doit être signée par un avocat, un notaire ou n'importe quel autre commissaire chargé des déclarations sous serment. Plusieurs organismes d'aide juridique et communautaires offrent ce service.

COMBIEN CELA COÛTE-T-IL?

Si votre demande est acceptée et que vous passez l'examen requis, vous devrez payer 29 \$ pour obtenir un certificat d'accréditation obligatoire ou 40,50 \$ pour un certificat d'accréditation facultative.

QUELS SONT LES CRITÈRES REQUIS POUR PASSER L'EXAMEN?

Les examens sont constitués de questions à choix multiples et la note de passage est de 60 pour 100. Les candidats et candidates qui obtiennent 70 pour 100 ou plus reçoivent le Sceau rouge dans les programmes auxquels l'Ontario participe.

Dans les métiers de conducteur ou conductrice d'engins de levage vous devez vous soumettre à un test pratique avant de passer l'examen.

OÙ PUIS-JE FAIRE MA DEMANDE?

Si vous voulez obtenir d'autres renseignements ou passer l'examen d'accréditation, visitez un des 26 bureaux locaux de l'apprentissage et des services à la clientèle. Ces bureaux sont indiqués dans

peut vous informer des critères requis pour chaque métier.

QUEST-CE QUE LE « SCEAU ROUGE? »

Le système d'apprentissage et d'accréditation des métiers est différent dans chaque province et territoire. Le Programme de normes interprovinciales, dit du « Sceau Rouge, » permet aux personnes qualifiées qui ont reçu leur accréditation dans une province d'aller travailler dans une autre et d'être reconnues comme gens de métier.

COMMENT FAIRE UNE DEMANDE D'ACCREDITATION?

Passez au bureau de l'apprentissage et des services à la clientèle. Pour prouver que vous avez de l'expérience dans un métier, vous devrez présenter l'un des documents suivants :

1. Des lettres de votre employeur actuel ou de vos employeurs précédents, sur du papier à en-tête indiquant le nom et l'adresse de la compagnie, les dates exactes de la période d'embauche, le nombre d'heures travaillées, le titre de votre poste et la description détaillée de vos tâches.

2. Une lettre d'un syndicat imprimée sur du papier à en-tête donnant les mêmes renseignements.

3. Les documents d'accréditation y compris les certificats de qualification professionnelle provenant d'autres provinces ou d'autres pays, précisant la durée du programme d'apprentissage.

4. Si vous ne pouvez fournir aucun des

Mécanicienne monteuse industrielle

Menuisier industriel/Menuisière industrielle

Modelleur/Modeleuse

Monteur réparateur/Monteuse réparatrice

de lignes de construction

Monteur réparateur/Monteuse réparatrice

de lignes électriques

Outilleur-ajusteur/Outilleuse-ajusteuse

Pâtissier/Pâtissière

Peintre de carrosserie automobile

Peintre-décorateur commercial et

résidentiel/Peintre-décoratrice

commerciale et résidentielle

Peintre-décorateur industriel/Peintre-

décoratrice industrielle

Plâtrier/Plâtrière

Poseur/Poseuse de lattes

Réparateur/Réparatrice de radios et de

téléviseurs

Usineur/Usineuse de pièces de moteurs

d'automobiles

Usineur/Usineuse de vis

Vitrier/Vitrière et mécanicien/mécanicienne

des métaux

AI-JE ASSEZ D'EXPÉRIENCE?

Les personnes n'ayant pas reçu une

formation par l'apprentissage en Ontario,

peuvent être admissibles à l'examen pour

l'obtention du certificat de qualification

professionnelle. Elles doivent fournir des

documents attestant que leur expérience est

égale ou supérieure aux critères

d'admissibilité au programme agréé de

formation par l'apprentissage. Les

personnes qui détiennent un certificat de

qualification professionnelle muni d'un

Sceau rouge provenant d'une autre

juridiction canadienne peuvent obtenir le

certificat de l'Ontario sans passer l'examen,

en payant les frais exigés. Le bureau local de

l'apprentissage et des services à la clientèle

Réparateur/Réparatrice de remorque de camion
Tôlier/Tôlière

MÉTIERS À ACCRÉDITATION FACULTATIVE

Aide-boulangier/Aide boulangère

Aide-cuisinier/Aide cuisinière

Arboriculteur/Arboricultrice

Boulangier/boulangère

Charpentier/Charpentière en acier de construction

Charpentier-menuisier général/

Charpentière-menuisière générale

Chaudronnier/Chaudronnière de construction

Confectionneur/Confectionneuse de moules
Cuisinier/Cuisinière

Electricien industriel/Electricienne
industrielle

Ferronnier/Ferronnière

Finisseur/Finisseuse de béton

Horticulteur/Horticultrice (jardinage-
paysagisme)

Horticulteur/Horticultrice (pépinieriste-
serriste)

Installateur/Installatrice de systèmes de
protection contre les incendies

Maçon/Maçonne

Mécanicien/Mécanicienne de bateaux à
moteur et de moteurs refroidis à l'air

Mécanicien/Mécanicienne de bateaux et de
petit matériel motorisé

Mécanicien/Mécanicienne de machines
agricoles

Mécanicien/Mécanicienne de matériel lourd
Mécanicien/Mécanicienne de moteurs de

bateaux

Mécanicien/Mécanicienne de petits moteurs
Mécanicien/Mécanicienne de petits moteurs

de construction

Mécanicien monteur industriel/

Toute personne qui pratique un métier à accréditation obligatoire sans posséder un certificat ou sans être inscrite comme apprenti ou apprentie peut être passible d'une amende.

Les personnes exerçant un métier à accréditation facultative ne sont pas obligées de détenir un certificat. Cependant, un bon nombre de syndicats et d'employeurs peuvent exiger la détention d'un certificat comme critère d'embauche.

MÉTIER À ACCRÉDITATION OBLIGATOIRE

Coiffeur/Coiffeuse

Conducteur/Conductrice de grue à tour

Conducteur/Conductrice de grue mobile

(catégorie 1)

Conducteur/Conductrice de grue mobile

(catégorie 2)

Electricien/Electricienne de construction et

d'entretien

Electricien/Electricienne d'habitation et de

bâtiment d'exploitation agricole

Mécanicien/Mécanicienne d'automobiles

Mécanicien/Mécanicienne de boîte de

vitesse

Mécanicien/Mécanicienne de motocyclettes

Mécanicien-régleur/Mécanicienne-régleuse

d'avant-train et Réparateur/Réparatrice

de freins

Mécanicien/Mécanicienne en réfrigération

et en climatisation

Mécanicien/Mécanicienne de systèmes

d'alimentation en carburant et électriques

Monteur/Monteuse de tuyaux à vapeur

Plombier/Plombière

Réparateur/Réparatrice de carrosserie

automobile

Réparateur/Réparatrice de carrosserie

automobile et de véhicules accidentés

QU'EST-CE QU'UNE ACCREDITATION
LIÉE À UN MÉTIER?

Avoir une accréditation liée à un métier en Ontario, c'est détenir un certificat de qualification professionnelle, parfois appelé dans l'industrie un permis. Ce certificat prouve que vous avez répondu aux normes établies par l'industrie pour exercer votre métier.

POURQUOI AI-JE BESOIN D'UNE
ACCREDITATION?

En tant que personne de métier qualifiée, vos compétences seront reconnues officiellement et financièrement. Les employeurs éventuels sauront que vous êtes une personne de métier qualifiée et que vous avez les compétences et les connaissances requises pour faire votre travail. En ayant un certificat, vous pouvez exercer un métier à accréditation obligatoire (voir la liste).

QU'EST-CE QUI DISTINGUE LES
MÉTIERS À ACCREDITATION
OBLIGATOIRE DES MÉTIERS À
ACCREDITATION FACULTATIVE?

Pour exercer un métier à accréditation obligatoire en Ontario, vous devez passer un examen écrit et obtenir un certificat de qualification professionnelle. Ces métiers sont réservés uniquement aux personnes détenant un certificat de qualification OU inscrites comme apprentis ou apprenantes.

Government Publications
facts

Government Publications

**OTAB
COFAM**

CA2 ON

SK 40

-072

JULY 1995

TRANSITIONS PROGRAM BROKERS LIST

TRANSITIONS is now delivered through program brokers at various community-based agencies. If you are interested in the TRANSITIONS program, the first step is to contact a program broker at one of the following locations. If a program broker has not yet been selected for your area, call the OTAB Hotline at 1-800-387-5656.

BARRIE

Barrie Adult Learning Network
Unit 24B
80 Bradford Street
Barrie, ON L4N 6S7
705 726-2945

BELLEVILLE

Counselling Services of Belleville
and District
264 Front Street
Belleville, ON K8N 2Z2
613 966-7413

BRANT - HALDIMAND NORFOLK

Call the OTAB Hotline

CAMBRIDGE

Community Opportunities Development
Association - C.O.D.A.
35 Dickson Street
Cambridge, ON N1R 7A6
519 623-9380



CORNWALL

Employment and Education Resource
Centre of Cornwall and District Inc.

144 Pitt Street

Cornwall, ON K6J 3P4

613 933-9675

FORT FRANCES

Confederation College

1455 Idylwild Drive

Fort Frances, ON P9A 3M5

807 274-5395

HAMILTON

Hospitality Employment Program Inc.

75 MacNab Street South

Hamilton, ON L8P 3C1

905 572-7331

HUNTSVILLE

Muskoka Employment Training
Centre Inc.

34 Chaffey Street

PO Box 2578

Huntsville, ON P0A 1K0

705 789-3753

KINGSTON

Kingston Area Labour Adjustment
Centre - K.A.L.A.C.

308 Wellington Street

Kingston, ON K7K 7A8

613 544-1014

LONDON

London Unemployment Help Centre
3rd floor

388 Dundas Street

London, ON N6B 1V7

519 439-0501



METRO TORONTO AND YORK

A.C.C.E.S.

Suite 401

425 Adelaide Street West

Toronto, ON M5V 3C1

416 703-6611

A.C.C.E.S.

Room 14, 2nd Floor

777 Warden Avenue

Scarborough, ON M1C 4C3

416 288-8830

The Centre for Advancement

in Work and Living - C.A.W.L.

41 Chauncy Avenue

Etobicoke, ON M8Z 2Z2

416 231-2295

City of York Help Centre

700 Caledonia Road

Toronto, ON M6B 4H9

416 789-7925

Metro Labour Education and Skills
Centre - M.L.E.C.

2nd Floor

1209 King Street West

Toronto, ON M6K 1G2

416 537-6532

York Region Help Centre

Suite 223

2180 Steeles Avenue West

Concord, ON L4T 2Z5

905 669-5330



MISSISSAUGA

Peel Board of Education
Community Education
Suite 114

160 Traders Boulevard East
Mississauga, ON L4Z 3K7
905 890-5627 Ext. 348

NIAGARA FALLS

Niagara Falls Occupation Help and
Development Centre Inc.

2nd floor
4893 Victoria Avenue
Niagara Falls, ON L2E 4C4
905 358-0021

OSHAWA

Durham Region Unemployed Help Centre
Suite 800, Bond Towers
44 Bond Street West
Oshawa, ON L1G 6R2
905 579-1821

OTTAWA

Laid-Off Workers Centre
1800 Bank Street
Suite 301
Ottawa, ON K1V 0W3
613 739-5888

OWEN SOUND

Y-Employment Services
1051 2nd Avenue East
Owen Sound, ON N4K 2H8
519 371-9222

PETERBOROUGH

Peterborough E.P.Y.C. Centre
610 Parkhill Road West
Peterborough, ON K9J 6N6
705 748-9110



SARNIA AND AREA

Call the OTAB Hotline

SAULT STE. MARIE

Sault Community Information
and Career Centre Inc.

332 Queen Street East

Sault Ste. Marie, ON P6A 1Z1

705 759-3993

SMITHS FALLS

Algonquin College of Applied Arts
and Technology

52 Abbott Street North

Smiths Falls, ON K7A 1W3

613 283-2700

SUDBURY

Sudbury Vocational Resource Centre Inc.

124 Cedar Street, 3rd floor

Sudbury, ON P3E 1B4

705 671-2544

THUNDER BAY

Confederation College

Conmee Building

PO Box 398

TRANSITIONS Department

Thunder Bay, ON P7C 4W1

807 475-6110

TIMMINS AND AREA

Northern College

Community Development and Training

Hwy. #101 East

PO Box 2002

South Porcupine, ON P0N 1H0

705 235-7230



WINDSOR

Unemployed Help Centre of Windsor Inc.
6955 Cantelon Drive
Windsor, ON N8T 3J9
519 944-4900



Ontario Training
and Adjustment Board
Conseil ontarien de
formation et d'adaptation
de la main-d'œuvre

OTAB HOTLINE NUMBER
1-800-387-5656



100% Post Consumer Recycled Paper
Printed using Soya or Vegetable Inks

Printed in Canada
ISSN 1198-2306

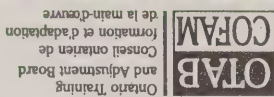


TIMMINS ET RÉGION

Collège Northern
Community Development and Training
Route 101 est
C.P. 2002
South Porcupine, ON P0N 1H0
705 235-7230

WINDSOR

Unemployed Help Centre of Windsor Inc.
6955, promenade Cantelon
Windsor, ON N8T 3J9
519 944-4900



RENSEIGNEMENTS COFAM

1-800-387-5656



Papier recyclé à 100% post-consommation Imprimé au Canada
Imprimé avec des encres de soya ou végétales ISSN 1198-2306



OWEN SOUND
Centre de consultation pour l'embauche
des jeunes
1051, 2^e Avenue est
Owen Sound, ON N4K 2H8
519 371-9222

PETERBOROUGH
E.P.Y.C. de Peterborough
610, chemin Parkhill ouest
Peterborough, ON K9J 6N6
705 748-9110

SARNIA ET RÉGION
Appelez Renseignements COFAM

SAULT STE. MARIE
Sault Community Information
and Career Centre Inc.
332, rue Queen est
Sault Ste. Marie, ON P6A 1Z1
705 759-3993

SMITHS FALLS
Collège Algonquin
52, rue Abbott nord
Smiths Falls, ON K7A 1W3
613 283-2700

SUDBURY
Sudbury Vocational Resource Centre Inc.
124, rue Cedar, 3^e étage
Sudbury, ON P3E 1B4
705 671-2544

THUNDER BAY
College Confederation
C.P. 398
Edifice Conmee
Service TRANSITION
Thunder Bay, ON P7C 4W1
807 475-6110

Centre d'aide de la région de York
Bureau 223
2180, avenue Steeles ouest
Concord, ON L4T 2Z5
905 669-5330

MISSISSAUGA

Peel Board of Education
Community Education
Bureau 114
160, boulevard Traders est
Mississauga, ON L4Z 3K7
905 890-5627, poste 348

NIAGARA FALLS

Centre d'aide d'emploi et de
développement de Niagara Falls
2^e étage
4893, avenue Victoria
Niagara Falls, ON L2E 4C4
905 358-0021

OSHAWA

Centre d'aide aux chômeurs de la région de
Durham
Bureau 800, Bond Towers
44, rue Bond ouest
Oshawa, ON L1G 6R2
905 579-1821

OTTAWA

Laid-Off Workers Centre
1800, rue Bank
Bureau 301
Ottawa, ON K1V 0W3
613 739-5888

LONDON

Centre d'aide aux chômeurs de London

3^e étage

388, rue Dundas

London, ON N6B 1V7

519 439-0501

RÉGION MÉTROPOLITAINE DE TORONTO ET RÉGION DE YORK

A.C.C.E.S.

Bureau 401

425, rue Adelaide ouest

Toronto, ON M5V 3C1

416 703-6611

A.C.C.E.S.

Bureau 14, 2^e étage

777, avenue Warden

Scarborough, ON M1C 4C3

416 288-8830

The Centre for Advancement

in Work and Living - C.A.W.L.

41, avenue Chauncy

Etobicoke, ON M8Z 2Z2

416 231-2295

Centre d'aide de la Ville de York

700, chemin Caledonia

Toronto, ON M6B 4H9

416 789-7925

Metro Labour Education and Skills

Centre - M.L.E.C

2^e étage

1209, rue King ouest

Toronto, ON M6K 1G2

416 537-6532

CAMBRIDGE
Community Opportunities Development
Association - C.O.D.A.
35, rue Dickson
Cambridge, ON N1R 7A6
519 623-9380

CORNWALL
Centre de ressources en emploi et
éducation de Cornwall et District Inc.
144, rue Pitt
Cornwall, ON K6J 3P4
613 933-9675

FORT FRANCES
Collège Confederation
1455, Promenade Idylwild
Fort Frances, ON P9A 3M5
807 274-5395

HAMILTON
Hospitality Employment Program Inc.
75, rue MacNab sud
Hamilton, ON L8P 3C1
905 572-7331

HUNTSVILLE
Muskoka Employment Training Centre Inc.
34, rue Chaffey
C.P. 2578
Huntsville, ON P0A 1K0
705 789-3753

KINGSTON
Comité d'adaptation de la main-d'œuvre
Kingston et région - K.A.L.A.C.
308, rue Wellington
Kingston, ON K7K 7A8
613 544-1014

LISTE DES INTERMÉDIAIRES DU PROGRAMME TRANSITION

Le programme TRANSITION est maintenant offert par l'entremise d'intermédiaires situés dans différents organismes communautaires. Si vous désirez participer au programme TRANSITION, la première chose à faire est de communiquer avec un intermédiaire du programme, à l'une des adresses ci-dessous. Si un intermédiaire n'a pas été désigné dans votre région, appelez Renseignements COFAM au 1-800-387-5656.

BARRIE

Barrie Adult Learning Network

Unité 24B

80, rue Bradford

Barrie, ON L4N 6S7

705 726-2945

BELLEVILLE

Counselling Services of Belleville

and District

264, rue Front

Belleville, ON K8N 2Z2

613 966-7413

BRANT - HALDIMAND NORFOLK

Appelez Renseignements COFAM

CA20N
SK40
-072

OTAB COFAM FACTS

Ontario Training and Adjustment Board

Questions and Answers about the Ontario Training and Adjustment Board

Summer 1994

WHAT IS OTAB?

OTAB is the Ontario Training and Adjustment Board, an independent agency of the Ontario government. Set up in September 1993, it is the first organization of its kind in North America. OTAB is a powerful and dynamic organization leading the development of a highly-skilled labour force in Ontario. Ontario's labour force must keep pace with new technology, international competition, and changes in the economy and the way countries trade with each other.

WHAT DOES ADJUSTMENT MEAN?

Adjustment refers to programs and services that help individuals and communities adjust to changes such as layoffs, plant closures and new technology.

WHO ARE THE PEOPLE LEADING OTAB?

The Board provides policy direction to a Chief Executive Officer who is responsible for OTAB's management and operation.

THE LABOUR MARKET PARTNERS

Business	8 (including Co-chair)
Labour	8 (including Co-chair)
Women	1
Racial minorities	1
People with disabilities	1
Francophones	1
Educators and trainers	2
Aboriginal peoples	1 (vacant, being held)

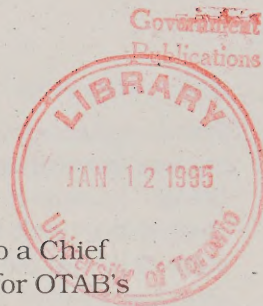
NUMBER OF SEATS ON BOARD OF DIRECTORS

HOW WILL DECISIONS BE MADE?

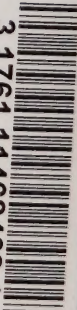
The Board of Directors reaches decisions through consensus.

WHO WAS RESPONSIBLE FOR LABOUR FORCE DEVELOPMENT BEFORE OTAB?

Before OTAB, several government ministries provided



3 1761 11468468 1



ESSELTE

57502

MADE IN U.S.A.



0 78787 57502 8

Amberg®